



LEI Nº 001 DE 03 DE MARÇO DE 2009

Institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos Dos Servidores do Magistério Público do Município de Santa Rita de Cássia, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SANTA RITA DE CÁSSIA, 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 Estatuto e o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Magistério, passando a regulamentar a situação funcional e a carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal, legalmente investidos em Cargo Público da Administração Direta do Município de Santa Rita de Cássia, constituído pelos cargos de provimento efetivo e em comissão, constantes do Anexo I – Quadro de Pessoal, desta lei.

Art. 2º- Integram o Magistério Público, para os efeitos desta Lei, 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 Santa Rita de Cássia, visa ao aperfeiçoamento profissional contínuo e sua valorização através de 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, qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições 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. valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- VII. avanço na carreira, através da promoção nos níveis e da progressão horizontal nas referências;
- VIII. tempo 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 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;

2



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

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 II – Quadro de Cargos de Provimento Efetivo e em Comissão do Magistério Público Municipal;

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.

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 e 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.

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- 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 Santa Rita de Cássia.

CAPÍTULO VI DA CARREIRA, Seção I

Da Carreira

Art. 12- A carreira do Magistério Público do Município de Santa Rita de Cássia fica estruturada em níveis e referências, na forma estabelecida no Anexo I - Quadro de Pessoal, integrante desta lei.

Art. 13- 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. 14- 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 poderá ocorrer após o cumprimento do estágio probatório.

Seção II Do Ingresso

Art. 15- 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.16- Os 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício do cargo serão considerados como estágio probatório, durante o qual o servidor nomeado terá que comprovar, 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. 17- O desenvolvimento profissional do servidor na carreira se dará através da promoção e da progressão horizontal, obedecidos:

I. estruturação de um sistema de avaliação de desempenho;

§1º. O plano de qualificação profissional, conforme disposto no inciso I deste Artigo, deverá ser elaborado visando à valorização do servidor.

§2º. A avaliação de desempenho a que se refere o inciso I do caput deste Artigo deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades.

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;

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.

Art. 18- 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.



Subseção I Da Promoção

Art. 19- 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 I - Formação em nível médio, seguido de estudos adicionais;

II.NIVEL II - Formação em nível superior em curso de licenciatura de curta duração;

III. NÍVEL III - Formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena;

§2º - Para o cargo de Coordenador Pedagógico:

I.NIVEL I - Formação em nível superior em Pedagogia em curso de licenciatura, de graduação plena;

II.NIVEL II - Formação em nível superior em Pedagogia em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Mestrado em educação;

§ 3º Para o cargo de Supervisor Escolar:

I NIVEL I - Formação ou habilitação em médio na modalidade Normal ou Magistério;

II- NIVEL II - Formação ou habilitação com nível superior em Licenciatura ou em Pedagogia;

Art.20- 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.

§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.



Seção IV.

DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 21- Consideram-se como de necessidade temporária as contratações que visem a:

- I - substituir professor legal e temporariamente afastado;
- II - suprir a falta de professores aprovados em concurso público;
- III – atender outras situações de emergência devidamente fundamentada.

Art.22 - A contratação a que se refere o inciso I do artigo anterior somente deverá ocorrer quando não for possível a convocação de professor integrante da carreira do Magistério Público Municipal para trabalhar em regime suplementar.

Parágrafo único - O professor concursado que aceitar a contratação nos termos deste artigo, não perderá o direito ao provimento do cargo para o qual for nomeado futuramente e nem sofrerá qualquer prejuízo na ordem de classificação.

Art. 23 - A contratação de que trata o inciso II do art. 21 observará as seguintes normas:

I - será sempre em caráter suplementar e a título precário, mediante verificação prévia da falta de profissionais aprovados em concurso público ou em razão de necessidade excepcional e/ou temporária relacionada ao ensino.

II - somente poderão se contratados professores que preencham os requisitos exigidos para atuar em caráter suplementar e a título precário, conforme previsto na legislação federal que fixa as diretrizes e bases da Educação Nacional.

Art. 24 - As contratações serão de natureza administrativa, ficando assegurados os seguintes direitos ao contratado:

- I - regime de trabalho de vinte horas semanais;



II - vencimento mensal igual ao valor do padrão básico do profissional da educação;

III - inscrição no regime geral de previdência social - INSS.

Subseção II Da Progressão Horizontal

Art. 25- 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:

- I. resultado favorável alcançado pelo servidor na avaliação de desempenho;
- II. lapso temporal mínimo de 04 (quatro) 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 a serem estabelecidos em regulamento próprio.

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 da tabela de Vencimentos, que integra esta Lei, observados a carga horária e demais critérios estabelecidos em regulamento.

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 II - 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, farão jus às seguintes vantagens específicas:

- I. Gratificação pela Regência de Classe;
- II. Gratificação de Incentivo a Atividade Pedagógica;
- III. Gratificação pelo Exercício de Docência com Alunos Portadores de Necessidades Educacionais Especiais;
- IV. Ajuda de Custo pelo Exercício de Docência em Unidade Escolar Localizada na **Zona Rural**.

Art. 32- Ao ocupante de cargos de Professor e de Coordenador Pedagógico no exercício de Direção e Vice-Direção de Unidade Escolar é devida a gratificação estabelecida no anexo IV 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. 33- 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 prevista no anexo IV desta lei.

Art. 34- Ao ocupante do cargo de Professor em efetiva regência de classe com alunos portadores de necessidades especiais, é devida a gratificação correspondente a 10 % do dos seus vencimentos.

§1. 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.

§2º. 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.

Art. 35- 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 IV do Artigo 27, desta lei, no percentual de 20% (vinte por cento), calculada sobre o 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 não sendo devida durante os recessos escolares.

§2º. - A gratificação de que trata o Caput deste Artigo cessará quando cessarem os motivos que ensejaram sua concessão.

CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO

Seção I

Do Regime de Trabalho

Art. 36- A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, obedecendo ao limite de 1/3 (um terço) para horas-atividade.

Art. 37- 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. 38- 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. 39- 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 nomeação para cargo em comissão ou designação para exercício de função de confiança do Magistério, de forma não concomitante com a docência.

§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 a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

SEÇÃO II – DOS CARGOS DE DIREÇÃO DAS UNIDADES DE ENSINO

Art.40- ao Diretor Escolar compete superintender as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica, administrativa, organizacional, promover a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 41 - Ao Vice - Diretor Escolar compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projeto pedagógicos, serviços administrativos, substituir o



Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 42 - Ao Secretário Escolar compete a execução de atividades de organização, controle e atendimento na unidade de ensino e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 43 - Os cargos a que se refere o inciso II do art. 9º, para efeito de remuneração, estão sujeitos a seguinte classificação:

- I-Diretor e Vice-Diretor e de Unidade de Ensino ou Núcleo de pequeno porte;
- II- Diretor e Vice-Diretor de Unidade de Ensino ou Núcleo de médio porte;
- III-Diretor e Vice-Diretor de Unidade de Ensino ou Núcleo de grande porte;

Art. 44 - As atribuições específicas do Diretor, Vice-Diretor e do Conselho ou Colegiado Escolar serão definidas no regimento escolar comum homologado pelo Conselho Municipal da Educação e dirigente municipal;

Art. 45 - Os Diretores e Vice-Diretores de unidades de ensino, se submeterão a um contínuo processo de capacitação em serviço, bem como aos mecanismos de avaliação promovidos regularmente pela Secretaria responsável pela Educação no Município e o Conselho Municipal além das obrigações definidas em regulamento.

Art. 46 - Os ocupantes dos cargos em comissão de Diretor e Vice-Diretor de unidade de ensino poderão ser exonerados sempre que infringirem os deveres funcionais ou as determinações explícitas no regulamento de suas atribuições, bem como por terem, na avaliação referida no artigo anterior, o resultado considerado insuficiente.

Art. 47- As contratações serão de natureza administrativa, ficando assegurados os seguintes direitos ao contratado:

- I - regime de trabalho de vinte horas semanais;
- II - vencimento mensal igual ao valor do padrão básico do profissional da educação;
- III - gratificação natalina e férias proporcionais ao término do contrato;
- IV - inscrição no regime geral de previdência social - INSS.



Seção II – DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 48 - Estágio Probatório inicial de 3 (três) anos de efetivo exercício do servidor nomeado em virtude de concurso público, quando a sua aptidão e capacidade para permanecer no cargo serão objetos de avaliação obrigatória.

Art. 49 - Durante o período de estágio probatório serão observados o cumprimento, pelo servidor integrante da carreira do Magistério, dos seguintes requisitos:

- I- Assiduidade;
- II- Idoneidade moral;
- III- Disciplina;
- IV- Eficiência;
- V- Responsabilidade;
- VI- Capacidade para o desempenho das atribuições específicas;
- VII- Frequência e aproveitamento em curso promovidos pela Secretaria responsável pela Educação no Município.

Art. 50 - Cumprido o estágio probatório, o Profissional do Ensino poderá adquirir efetividade, na forma prevista na legislação vigente.

SEÇÃO III – DA LOTAÇÃO

Art. 51- Lotação é o ato pelo qual o Secretário responsável pela Educação no Município determina o local de trabalho do servidor integrante da Carreira do Magistério, observando as disposições desta Lei.

Art. 52- O servidor integrante da carreira do Magistério será lotado:

- I- Em unidade de ensino em função de docência;
- II- Em unidade de ensino ou em unidade técnica da Secretaria responsável pela Educação no Município, em função de Especialista em Educação ou em Coordenação Pedagógica.

Art 53– A lotação do Professor Municipal em unidade de ensino ou em unidade técnica da Secretaria responsável pela Educação no Município é condicionada à existência de vaga.

§1º- São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

- I- Redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;
- II- Diminuição de carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;



- III- Ampliação da carga horária semanal do Professor Municipal, em função de docência.
- IV- Necessidade de ordem técnica – pedagógica

§ 5º - O Professor que ministra aulas extraordinárias em caráter temporário (regime diferenciado) substituindo outro docente legalmente afastado do cargo, perceberá por aula o equivalente ao valor de uma hora de acordo com o seu nível, referência a classe não podendo ultrapassar a mais de 20 horas da sua jornada.

§ 6º - Em caso de carência de professor para determinada disciplina poderão ser acrescentadas, em caráter temporário de até 20 horas à jornada de um professor de Regime Parcial de Trabalho (20 horas) com remuneração equivalente ao Regime Integral

Art.54 - As tabelas que integram o Anexo II desta Lei e que indicam as faixas salariais dos profissionais do Magistério serão reajustadas a cada ano, no mês de data base da categoria, de acordo com legislação específica;

Art.55- A cada quinquênio por efetiva regência de classe e exercício no Magistério, será adicionada uma gratificação de 5% (cinco por cento) de promoção funcional ao servidor integrante deste quadro como mudança de classe;

Art.56 - O servidor do quadro do Magistério Público Municipal da Educação Básica em efetiva regência, terá aposentadoria nos termos da legislação federal específica;

Seção IV - Das Férias

Art.57 - O Professor Municipal, quando em exercício das atribuições específicas do seu cargo, em função de docência, de Coordenador Pedagógico ou em função de especialista em educação, em unidade de ensino ou Secretaria Municipal de Educação, faz jus, anualmente, a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, considerando como de recesso escolar os dias



excedentes a esse prazo em que, de acordo com o calendário escolar não haja atividade docente.

Art.58- A fixação das férias dependerá do calendário escolar, tendo em vista as necessidades didáticas e administrativas da unidade de ensino.

Art.59- Os Servidores integrantes do Magistério Público Municipal farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais.

Art.60- 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.61- O adicional sobre a remuneração estabelecido na Constituição Federal será pago aos servidores do Magistério Público Municipal, por ocasião do gozo das férias.

SEÇÃO V - DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 62- Além dos deveres e proibições previstas em outras legislações para os demais servidores municipais, constituem deveres do professores municipais:

- I- Preservar os princípios, os ideais e fins da Educação Brasileira, através de seu desempenho profissional;
- II- Empenhar-se prol de desenvolvimento do aluno utilizando o processo que acompanhe o progresso científico da educação;
- III- Participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força das suas funções dentro do seu horário de trabalho;
- IV- Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- V- Manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VI- Incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral visando à construção de uma sociedade democrática;



- VII- Promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando, bem como prepará-lo para o exercício consciente da cidadania e para o trabalho;
- VIII- Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficiência de seu aprendizado;
- IX- Comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- X- Assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenha conhecimento, envolvendo suspeita ou confirmação de maus tratos;
- XI- Fornecer elementos para a permanente atualização de seu registro, atas de resultados finais, diários de classe ou outros instrumentos fornecidos pela Secretaria Municipal da Educação, junto aos órgãos da administração;
- XII- Considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômico da clientela escolar, as Diretrizes Nacionais da Política Educacional e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- XIII- Participar do processo de planejamento, execução a avaliação das atividades escolares.

Art.63- Constituem faltas graves, além de outras, previstas nas normas estatutárias vigentes para os demais servidores Municipais:

- I- Impedir que o aluno participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material;
- II- Discriminar o aluno por preconceito de qualquer espécie.

Art.64 - Além dos previstos em outras legislações, constituem-se direitos dos integrantes da carreira do magistério:



- I- Ter acesso e ser acessível a informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como contar com assessoria pedagógica, que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;
- II- Ter assegurada a oportunidade de afastamento com ou sem vencimentos, para freqüentar cursos de graduação, pós-graduação, atualização e especialização profissional, a ser estabelecida em regulamentação própria;
- III- **Dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e material técnico-pedagógico, suficientes e adequados, para que exerçam com eficiência suas funções, sem que a falta deste impeça o exercício de suas funções;**
- IV- Receber remuneração de acordo com o nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei;
- V- Ter assegurada a igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico, independentemente de seu vínculo funcional;
- VI- Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades;
- VII- Ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente na unidade escolar;
- VIII- Reunir-se na unidade escolar, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;
- IX- Ter assegurada a igualdade de tratamento, sem preconceito de raça, cor, religião, sexo ou qualquer outro tipo de discriminação no exercício de sua profissão;
- X- Ter assegurado o direito de afastamento, com todos os direitos e vantagens, quando investido em mandato sindical;
- XI- Ter assegurado o amplo direito de defesa.



CAPÍTULO IX – NORMAS FUNCIONAIS ESPECIAIS

SEÇÃO I - AVANÇO

Art.65 - O avanço funcional por nível e referência, em razão da titulação dar-se-á sempre por ato do Secretário Municipal de Educação, mediante requerimento do interessado.

Art.66 – O avanço funcional por desempenho dar-se-á mediante avaliação do professor, levando-se em conta as seguintes condições e fatos:

- I- Interstício mínimo de 3 (três) anos entre uma avaliação e outra;
- II- Frequência regular e inexistência de faltas ao serviço;
- III- Aperfeiçoamento funcional para melhor desempenhar as atividades do cargo que ocupa;
- IV- publicação de trabalhos específicos, pesquisas ou livros de conteúdos educacionais;
- V- apreciação favorável do Colegiado Escolar mediante preenchimento de ficha-relatório, identificando qualidade e desempenho do professor durante o biênio.

Parágrafo Único – O processo de avaliação será conduzido e supervisionado pelo Conselho Municipal de Educação a cada recesso do ano letivo, após analisadas as fichas-relatório enviadas pelo Colegiado Escolar, mediante normas estabelecidas para o referido fim, pelo próprio Conselho.

SEÇÃO II - DA REMOÇÃO

Art. 67 - Remoção é a movimentação do servidor integrante da carteira do Magistério de um para outro local de trabalho, condicionada à existência de vaga.

Parágrafo Único - A remoção processar-se-á:

- I- A pedido;
- II- Por Ofício - mediante critérios de prioridade, no caso de vagas existentes e necessidades do serviço;
- III- por permuta;
- IV- Por necessidade da administração, observado o critério de antiguidade na carreira, quando se tratar de lotação fora da zona urbana.

§ 1º - Por necessidade de serviço, devidamente demonstrada, o Secretário responsável pela Educação no Município poderá determinar, de ofício, a mudança do local



de trabalho do Professor Municipal, até a realização da remoção de que trata o caput deste artigo.

§ 2º - Sempre que for solicitada pela direção da unidade de ensino, remoção por ofício de servidor do Magistério, esta obrigatoriamente deverá expor por escrito os motivos, devendo a Secretaria responsável pela Educação no Município, ouvir o servidor da procedência do pedido.

Art. 68 – A remoção de que trata o inciso I, do Art. 67 desta Lei, será realizada anualmente, e será processada no mês de janeiro de cada ano pela Secretaria responsável pela Educação no Município.

Parágrafo Único – Para efeito da remoção, os candidatos serão escolhidos obedecendo-se aos seguintes critérios de prioridade:

- I- Motivo de saúde, comprovada por inspeção médica municipal;
- II- Maior tempo de serviço público efetivo no Magistério Municipal;
- III- Maior tempo de serviço público efetivo prestado ao Municípios;
- IV- Proximidade da residência à unidade de ensino pleiteada;
- V- Ordem cronológica de entrega do pedido de remoção;
- VI- O mais idoso cronologicamente.

Art. 69- A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de igual nível e habilitação.

Art. 70- Serão consideradas vagas, para efeito de preenchimento por remoção, aquelas criadas por afastamento do titular em decorrência de:

- I- Aposentadoria;
- II- Falecimento;
- III- Exoneração;
- IV- Demissão;
- V- Readaptação;
- VI- Perda do cargo por decisão judicial;
- VII- Mudança do Professor Municipal da função de Coordenador Pedagógica e/ou Especialista em Educação para a função de docência ou vice-versa.

§ 1º - Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a remoção, as vagas surgidas em decorrência da ampliação da rede escolar municipal e alteração da grade curricular.

Art. 71- Na hipótese de não se fazer possível a readaptação do servidor nas atividades inerentes ao cargo que ocupa, lhe serão cometidas novas atribuições compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, com o conseqüente surgimento de vagas, para efeito de remoção.



Art. 72- O exercício do servidor integrante da carreira do Magistério, em função de docência, em decorrência de remoção, deverá ocorrer no início do ano letivo, salvo em situações especiais definidas pela Secretaria responsável pela Educação no Município.

Art.73 - Considera-se aprimoramento profissional, para os efeitos do artigo anterior:

- I- Cursos de Especialização – aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações e habilidades do profissional do Magistério, em nível superior, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.
- II- Cursos de Aperfeiçoamento – aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações, conhecimento, técnico e habilidades do profissional do magistério, em nível superior ou de ensino médio, com duração mínima de 180 (cento e oitenta) horas.
- III- Curso de Atualização – aquele destinado a atualizar informações, formar ou desenvolver habilidades, promover reflexões, questionamentos ou debates, com duração mínima de 40 (quarenta) horas.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I Das Disposições Gerais

Art.74- É vedado atribuir aos servidores do Magistério Público Municipal outras atribuições diversas das legalmente previstas para o cargo de Professor Municipal e Coordenador Pedagógico, salvo para o exercício de cargo em comissão.

Art.75- Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a conceder, mediante Decreto, 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. 76- 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.77- 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.78- 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, definindo-se a referência no nível correspondente ao enquadramento, de acordo com o tempo de efetivo exercício no cargo ocupado, na Prefeitura Municipal de Santa Rita de Cássia, considerando-se o interstício de tempo:

- I. até 04 anos, referência “A” do Nível correspondente;
- II. de 04 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. 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.

§2º. 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.



Seção II - Das Disposições Finais

Art.79- 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.80- 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.81- 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.82- Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial, a Lei nº.14, de 27 de outubro de 1997 e a nº 18, de 27 de agosto de 1998.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SANTA RITA DE CÁSSIA, 03 DE MARÇO DE 2009.


ROMUALDO RODRIGUES SETÚBAL
PREFEITO



Anexo I

QUADROS DE CARGOS DE PROVIMENTOS EFETIVOS E EM COMISSÃO DO
 MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SANTA RITA DE CÁSSIA – BA.

A – Cargos Efetivos

Professor		Referencias*					
Níveis		I	II	III	IV	V	VI
Ensino Médio, na modalidade Normal	I						
Licenciatura Plena	II						
Licenciatura Plena e pós-graduação com duração de 306 horas	III						
Coordenador Pedagógico		Referencias*					
Níveis		I	II	III	IV	V	VI
Formação em Nível Superior em Pedagogia ou em curso de Licenciatura de Graduação Plena	I						
Formação em Nível Superior em Pedagogia ou em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescida de Mestrado em Educação.	II						

B – Cargos em Comissão

		Formação e Habilitação*
Níveis		
Coordenador Pedagógico	2	Nível Superior com Licen. e ou Pedagogia
	2A	Nível Superior com Licen. e ou Pedag. + Espec.
Supervisor Escolar	1	Nível Médio – Magistério ou Curso Normal
	2	Nível Supe. com Licen. e ou Pedagogia
Diretor		Mínima em Magistério
Vice-Diretor		Mínima em Magistério
Secretário Escolar		Mínima em Magistério

*Os Cargos em Comissão de Diretor e Vice-Diretor Escolar, terão suas gratificações previstas no Anexo IV.



Anexo II

TABELA DE REMUNERAÇÃO BÁSICA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SANTA RITA DE CÁSSIA - BA.

1) Para o Cargo de Professor

Níveis	Referências						
	A	B	C	D	E	F	G
I	475,00	498,75	523,68	549,86	577,35	606,21	636,52
II	570,00	598,50	628,42	659,84	692,83	727,47	763,84
III	617,50	648,37	680,78	714,81	750,55	788,07	827,47

*Remuneração básica para uma jornada de 20 (vinte) horas.

2) Para o Cargo de Coordenador Pedagógico

Níveis	Referências					
	I	II	III	IV	V	VI
I	665,00	698,25	733,16	769,81	808,30	848,71
II	718,00	753,90	791,59	831,16	872,71	916,34

*Remuneração básica para uma jornada de 20 (vinte) horas.

3) Para o Cargo de Supervisor Escolar

Níveis	Referências					
	I	II	III	IV	V	VI
I	620,00	651,00	683,55	717,72	753,60	791,28
II	702,00	737,10	773,95	812,64	853,27	895,93

*Remuneração básica para uma jornada de 20 (vinte) horas.

4) Para o Cargo de Assessor Pedagógico/Especialista em Educação

Níveis	Referências					
	I	II	III	IV	V	VI
II	1.000,00	1.050,00	1.102,50	1.157,62	1.215,50	1.276,27
III	1.100,00	1.155,00	1.212,75	1.273,38	1.337,04	1.403,89

*Remuneração básica para uma jornada de 20 (vinte) horas.



Anexo III

QUADROS DE CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SANTA RITA DE CÁSSIA – BA.

A – Cargo de Provimento Estável e Efetivo

Denominação	Investidura	Níveis	Referencia	Formação/ Habilitação	Carga Horária
Professor Municipal	Concurso Público	1	I	Nível Médio – Modalidade Normal	20h
		1A	II	Nível Médio – Modalidade Normal com estudos adicionais de no mínimo 180 H	20h
		2	I	Nível Superior com Licenciatura Curta	20h
		2A	II	Nível Superior com Licenciatura Plena	20h
		3	I	Nível Superior com Licenciatura e Especialização	20h
		3A	II	Nível Superior com Licenciatura e Mestrado ou Doutorado	20h
Coordenador Pedagógico	Concurso Público	2	I	Nível Superior com Licenciatura e/ou Pedagogia	20h
		2A	II	Nível Superior com Licenciatura e/ou Pedagogia + Especialização (Pós-graduação)	20h
Supervisor Escolar	Concurso Público	1	I	Nível Médio – Magistério ou Curso Normal	20h
		2	I	Nível Superior com Licenciatura e/ou Pedagogia	20h
Assessor Pedagógico Especialista em Educação	Concurso Público		2A	Nível Superior em Pedagogia + Especialização em Gestão Educacional (Pós-graduação)	20h
			3	Nível Superior com Mestrado ou Doutorado em Gestão Educacional e/ou qualquer Área de Ensino	20h

*Progressão Horizontal baseada no desempenho, com incremento de 05% (cinco por cento) interstício mínimo de 03 anos.



Anexo IV

REMUNERAÇÕES	PROFESSORES					
	1	2	3	4	5	6
Salário Base	475,00	498,75	523,68	549,86	577,35	606,21
Regência de Classe	20 % (vinte por cento) para todos em Regência de Classe					
Antidocência	10 % (dez por cento) para professores de 1ª a 4ª séries					
Referência	05 % (cinco por cento) a cada 05 anos					
Quinquênio	05 % (cinco por cento) a cada 05 anos					
GRATIFICAÇÕES						
Atividade Rural	20% devido a quem trabalha fora da Sede.					
Educação Especial	10% por reg. de Classe de Ed. Especial.					
Coordenador Pedagógico	40% devido ao Coord, Pedag quando em suporte em Unid Escolar					
Diretor - Pequeno Porte	25% devido sobre o seu salário.					
Diretor - Médio Porte	50% devido sobre o seu salário					
Diretor - Grande Porte	90% devido sobre o seu salário					
Vice-Diretor Pequeno Porte	15% devido sobre o seu salário					
Vice-Diretor Médio Porte	20% devido sobre o seu salário					
Vice-Diretor Grande Porte	30% devido sobre o seu salário					
Secretário Escolar	20% devido sobre o seu salário					

CATEGORIA DAS UNIDADES DE ENSINO MUNICIPAIS DE SANTA RITA DE CÁSSIA - BA

Unidade Municipal de Ensino	Nº de Salas	Turno			Porte	Diretor	Vice Diretor	Coordenador Pedagógico	
		M	V	N					
Pólo 01	E. M. de Curimatá	1	X		Pequeno	**	0	***	
	E. M. Alvarenga Peixoto	1		X	Pequeno	**	0		
	E. M do Cacimbão	1	X		Pequeno	**	0		
	E. M São Gonçalo	1		X	Pequeno	**	0		
	E. M Luiz Viana Neto	4	X		X	Pequeno	1		1
	E. M. Santo Antonio	4	X	X		Pequeno	1		1
	E. M Pedro José de Oliveira	4	X	X		Pequeno	1	0	***



ESTADO DA BAHIA
 PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA RITA DE CÁSSIA
 SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PLANEJAMENTO E FINANÇAS
 CNPJ: 13.880.711/0001-40



Praça da Bandeira, nº 35 - Centro - Fone/Fax:(77) 3625-1313 - Santa Rita de Cássia-Ba CEP: 47.150-000

	Colégio Mul. de Itiquira	6	X	X	X	Médio	1	1	1
	Colégio Mul. de Malhada Grande	5	X	X		Médio	1	1	1
	E. M. José da Rocha Medrado	2	X	X		Pequeno	**	0	***
	E. M. Bento Ferreira de Santana	2	X	X		Pequeno	**	0	
	E. M. Nova Esperança	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Novo Horizonte	1	X	X		Pequeno	**	0	
	E. M. Pedro Calmon	1	X			Pequeno	**	0	
	E.M. Bernardino José Dias	3	X	X		Pequeno	1	0	
	E. M Manoel Pereira Lisboa	3	X			Pequeno	**	0	
Pólo 03	E. M Davina Saraiva	2	X			Pequeno	**	0	***
	E. M de Água Boa	1	X			Pequeno	**	0	
	Colégio Mul. de Contas	2	X	X		Pequeno	1	0	
	E. M. Olegário Mariano	2	X			Pequeno	**	0	
	E. M São Bento	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M Independência	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Imaculada Conceição	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Manoel de Melo Brandão	2	X	X		Pequeno	**	0	
	E. M. São Jorge	1	X	X		Pequeno	**	0	
	Colégio Mul. do Roçado	1	X			Pequeno	**	0	
Pólo 03	E. M. Marcos Ribeiro Filho	2	X	X		Pequeno	1	0	***
	E. M. Nossa Senhora do Perpetuo Socorro	1	X	X		Pequeno	**	0	
	E. M. Vital Soares	2	X	X	X	Pequeno	1	0	
	E. M. Antonio Elias Brandão	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Dr. Américo Jose da Cruz	3	X	X		Pequeno	1	0	
	E. M. Luz da Vida	2		X		Pequeno	**	0	
	E. M. Frei Luiz	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Bom Jesus	1	X			Pequeno	**	0	
Pólo 04	E. M. Sagrada Família	2	X	X		Pequeno	**	0	***
	E. M. Germano Correia	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Machado de Assis	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Monteiro Lobato	2		X		Pequeno	**	0	
	E. M. do Veredão	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Areolina Carvalho de Souza	2	X	X		Pequeno	**	0	
	E. M. Afonso Arinos	2	X	X		Pequeno	1	0	
	E. M. Eloy Barbosa Guedes	1	X			Pequeno	**	0	
	E. M. Tiradentes	1		X		Pequeno	**	0	
	E. M. Pedro Álvares Cabral	1		X		Pequeno	**	0	
	E. M. José de Anchieta	2	X	X		Pequeno	**	0	
	1 0 0	Colégio Mul. de Monte Alegre	6	X	X	X	Médio	1	



E. M. São José	2	X	X	X	Pequeno	1	0	***
E. M. Coração de Jesus	1	X	X		Pequeno	**	0	
E. M. Felipe Camarão	2		X	X	Pequeno	**	0	
E. M. Costa e Silva	1		X		Pequeno	**	0	
E. M. João Paulo II	1		X		Pequeno	**	0	
E. M. Jorge Amado	1	X	X		Pequeno	**	0	
E. M. Antonio Augusto Aragão	1	X	X		Pequeno	**	0	
E. M. Fernando Collor	1		X		Pequeno	**	0	
E. M. Santa Rita	1	X	X		Pequeno	**	0	
E. M. Santo Antonio	1	X			Pequeno	**	0	
E. M. Ver. Amando Bispo Lopes	2	X			Pequeno	**	0	
ducandário Mul. Santarritense	10	X	X	X	Grande	1	2	
E. M. Aníbal Rodrigues de Araújo	4	X	X		Pequeno	1	0	***
E. M. Dr. Severino Vieira	5	X	X		Pequeno	1	0	***
E. M. Professora Maria Laurinda	3	X	X		Pequeno	1	0	
Centro Mul. de Ensino Professor Antonio Serpa	5	X	X		Médio	1	0	1
E. M. Izidoro Aragão Guerra	11	X	X	X	Grande	1	2	
Creche Mul. Cores e Letras	3	X	X		Pequeno	1	0	***
Creche Mul. Ifigênia Rocha	3	X	X		Pequeno	1	0	
Creche Mul. Professora Maria Laurinda	2	X	X		Pequeno	1	0	
Creche Mul. Dona Nenzinha	3	X	X		Pequeno	1	0	
Creche Mul. Mãe Nem	3	X	X		Pequeno	1	0	

(*) O Pólo equivalente a uma Unidade de Ensino.
 (**) Sem Diretor próprio, sob responsabilidade do Diretor de Pólo
 (***) Pedagogo Lotado na Secretaria Municipal de Educação