

**LEI Nº 609 DE 6 DE AGOSTO DE 2007.**

**“Dispõe sobre a carreira do Magistério Público do Estado de Roraima e dá outras providências.”.**

**O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA:**

Faço saber que a Assembléia Legislativa aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I  
DA CARREIRA.**

Art.1º A Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima fica reestruturada na forma desta Lei.  
Parágrafo único O quantitativo de cargos da Carreira é distribuído conforme estabelece os quadros constantes nos Anexos II e III desta Lei.

**CAPÍTULO I  
DA ORGANIZAÇÃO**

**Seção I  
Dos conceitos Básicos**

Art.2º Para efeitos desta Lei,considera-se:

I - Cargo de Professor I, o titular do cargo de provimento efetivo com função de docência de suporte pedagógico no ensino fundamental, ensino médio, educação especial, educação indígena e educação de jovens e adultos;

II - Cargo de Professor II,o titular do cargo de provimento efetivo com funções de docência e de suporte pedagógico no ensino fundamental,ensino médio, educação profissional e educação de jovens e adultos;

III - Classes, os níveis de habilitação exigidos para o desempenho das atribuições do cargo efetivo,que constituem os degraus de progressão vertical na carreira ;

IV - Nível de vencimento: a posição distinta na faixa de vencimento dentro de cada Classe, identificado por 5 (cinco) letras maiúsculas, de A até E, exceto para a classe especial, que é identificado pelo termo ÚNICO, em maiúsculo;

V - Funções de Magistério, as atividades desenvolvidas por servidor da carreira em docência ou em suporte pedagógico direto á docência , aí incluídas as de administração e direção escolar, planejamento educacional, inspeção de ensino, supervisão e orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico;

VI – Sistema de avaliação de Desempenho – SAD, sistema de gestão de pessoas utilizado para a:

a) aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor efetivo,no exercício de suas funções de magistério, segundo parâmetros de qualidade funcional;

b) coleta e disponibilização de informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor efetivo para o desempenho das atribuições típicas de seu cargo, de modo a viabilizar ações, políticas e estratégias de melhoria da qualidade dos serviços demandados pela sociedade.

VII – Subsistema de avaliação Especial de Desempenho – SAED, instrumento de aplicação e de implementação da Avaliação Especial de Desempenho – AED, destinada à avaliação do desempenho do servidor efetivo, para fins de estágio probatório e aquisição de estabilidade;

VIII – Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD, instrumento de avaliação e implementação da Avaliação Periódica de Desempenho – APD, destinada à avaliação do desempenho do servidor efetivo estável no exercício de suas atribuições, identificando suas qualidades e deficiências, de modo a viabilizar sistemas de formação continuada e melhoria das condições de trabalho, sem como, habilitá-lo à mobilidade funcional;

IX – Área de educação, para fins de progressão funcional, compreende a educação, o ensino e os ramos do conhecimento integrantes do núcleo comum e da parte diversificada do currículo.

## Seção II Da estrutura

Art.3º A carreira do Magistério público do estado de Roraima fica reestruturada, com os seguintes cargos áreas de atuação, classes e níveis de vencimento:

I – Cargo de professor I, Área de atuação I:

- a) Classe Júnior;
- b) Classe Pleno;
- c) Classe Titular;
- d) Classe Sênior;
- e) Classe Especial;

II – Cargo de Professor II, Área de atuação 2:

- a) Classe Pleno;
- b) Classe Titular;
- c) Classe Sênior;
- d) Classe Especial.

## Seção III Do Ingresso e da Habilitação

Art.4º O concurso público para ingresso na Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima será realizado por área geográfica e terá caráter eliminatório e classificatório, observadas as condições estabelecidas em lei e a necessidade do sistema estadual de ensino.

§ 1º O concurso público para provimento de cargo de professor I dar-se-á na Classe Júnior, área de atuação I, no nível de vencimento A, constante do anexo IV desta lei, para atendimento às escolas indígenas, obedecendo às necessidades próprias de cada etnia, nos termos de regulamento específico, a ser editado no prazo de 180(cento e oitenta) dias.

§ 2º O concurso público para provimento de cargo de Professor II dar-se-á na Classe Pleno, área de atuação 2, no nível de vencimento A, constante do Anexo V desta lei.

Art.5º Para o exercício dos cargos são exigidas as seguintes formações:

I – Cargo de Professor I, Área de Atuação I:

- a) Classe Júnior formação de nível médio, representada por curso Normal;
- b) Classe Pleno formação de nível superior, complementada por Licenciatura Plena nas áreas específicas do currículo da educação Básica;
- c) Classe Titular, formação de nível superior, Licenciatura plena, complementada por Pós- Graduação Lato Sensu, Especialização na área de educação básica;
- d) Classe Sênior, formação de nível superior, Licenciatura Plena, complementada por Pós-Graduação Stricto Sensu. Mestrado na área de Educação;
- e) Classe Especial, formação de nível superior, Licenciatura Plena,complementada por Pós-Graduação Stricto Sensu,Doutorado na área de Educação .

II – Cargo de professor II, área de atuação 2:

- a) Classe Pleno, formação de nível superior, representava por Licenciatura Plena;
- b) Classe Titular, formação de nível superior, Licenciatura Plena,complementada Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização na área de Educação;
- c) Classe Sênior, formação de nível, Licenciatura Plena,complementada por Pós-Graduação Stricto Sensu, Mestrado na área de Educação;
- d) Classe Especial, formação de nível superior, Licenciatura Plena, complementada por Pós-Graduação Stricto Sensu, Doutorado na área de Educação.

Parágrafo único. Os certificados de graduação e de pós-graduação, para os fins desta Lei, deverão atender às normas emanadas pelo Conselho Nacional de Educação.

#### Seção IV Da Área de atuação

Art.6º A Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima abrange a Educação Básica.

Art.7º Ficam definidos como área de atuação dos integrantes da Carreira, observando o disposto no artigo 5º desta Lei:

I-Área de Atuação I, ensino fundamental, ensino médio, educação especial, educação indígena e educação de jovens e adultos, para o cargo de professor I;

II- Área de atuação 2, ensino fundamental, ensino médio, educação profissional e educação de jovens e adultos, para o cargo de Professor II.

Art.8º Os titulares dos cargos de Professor I e de Professor II poderão exercer, de forma alternada ou concomitante com a função de docência, outras função de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I- formação de nível superior Licenciatura Plena com Pós-graduação, para o exercício de função de suporte pedagógico;

II- formação de nível superior em Pedagogia, com habilitação específica, para o exercício de função de suporte pedagógico;

III- formação de nível superior, Normal Superior ou Licenciatura Plena, com experiência de, no mínimo, três anos na função de docência.

## Seção V

### Da Extinção e do Enquadramento na Carreira

Art.9º Ficam extintos do quadro de pessoal da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima os níveis PM-I e PLP-I do cargo de Professor I.

Art.10 Ficam extintos do quadro de pessoal da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima os níveis PLP-II e PLP-III do cargo de Professor II.

Art.11 Fica extinto do quadro de pessoal da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima o nível PES do cargo de Professor Licenciatura Curta.

Art.12 O enquadramento dos servidores na Carreira do Magistério Público do Estado Roraima dar-se á conforme estabelece o quadro constante no Anexo I desta Lei, na forma como segue;

I - integrarão o nível de vencimento A da Classe Júnior do cargo de Professor I, área de atuação I, os atuais ocupantes do cargo de Professor I, PM-I, classe A, área de atuação I;

II -integrarão o nível de vencimento B da Classe Júnior do cargo de Professor I, área de atuação I, os atuais ocupantes do cargo de Professor I, PM-I, classe B área de atuação I;

III - integração o nível de vencimento A da Classe Pleno do cargo de Professor I, área de atuação I, os atuais ocupantes do cargo de Professor I, PLP-I, classe A área de atuação I;

IV - integração o nível de vencimento B da Classe Pleno do cargo de Professor I, área de atuação I, os atuais ocupantes do cargo de Professor I, PLP-I, classe B, área de atuação I;

V - integração do nível de vencimento A da Classe Pleno do cargo de Professor II, área de atuação 2, os atuais ocupantes do cargo de Professor II, PLP-II, classe A, área de atuação 2;

VI - integração o nível de vencimento B da Classe Pleno do cargo de Professor II, área de atuação 2, os atuais ocupantes do cargo de Professor II, PLP-II, classe B, área de atuação 2;

VII - integração o nível de vencimento A da Classe Titular do cargo de Professor II, área de atuação 2, os atuais ocupantes do cargo de Professor II, PLP-II, classe A, área de atuação 2;

VIII - integração o nível de vencimento B da Classe Titular do cargo de Professor II, área de atuação 2, os atuais ocupantes do cargo de Professor II, PLP-II, classe B, área de atuação 2.

§ 1º Os atuais ocupantes do cargo de Professor Licenciatura Curta, PES, classe única, constante do Anexo V da Lei nº 321, de dezembro de 2001, aí permanecerão até completarem a carga horária mínima para formação em Licenciatura Plena.

§ 2º Complementada a Licenciatura Plena os atuais ocupantes do cargo de Professor Licenciatura Curta, PES, classe única, serão enquadrados no nível de vencimento A da Classe Pleno do cargo de Professor I, área de atuação I.

§ 3º O enquadramento de que trata o caput deste artigo será efetivado mediante ato do titular da Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Desportos, homologado pelo Governador do Estado.

§ 4º Após o enquadramento, será considerado, para efeito de progressão funcional, o tempo de serviço acumulado e não computado, anterior a esta Lei.

## Seção VI

### Da Jornada de Trabalho

Art.13 O servidor da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima no exercício da função de docência cumprirá:

I- jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo 22 (vinte e duas) horas-aula, das quais 2 (duas) horas-aula são de reforço de aprendizagem, e 3 (três) horas de atividades pedagógicas , que serão cumpridas conforme a proposta pedagógica da unidade escolar;e

II- Jornada de trabalho suplementar, na forma da Lei.

Art.14 O servidor da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima no exercício das funções de suporte pedagógico cumprirá jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

## CAPÍTULO II DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

### Seção I Da Qualificação Profissional

Art.15 A qualificação visa aprimorar o desempenho profissional, bem como, a progressão funcional do servidor na Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima, e ocorrerá por meio de participação em cursos de formação continuada, especialização, mestrado e doutorado, observados os programas prioritários e segundo normas a serem definidas, mediante decreto governamental, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

### Seção II Da Progressão Funcional

Art-16 O crescimento e o desenvolvimento funcional do servidor da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima dar-se-á por modalidades de progressão funcional;

I- Progressão Vertical;e

II- Progressão horizontal.

Parágrafo único Os certificados de cursos de pós-graduação, para efeitos de progressão na Carreira, são aqueles obtidos em cursos ou programas vinculados à área específica do currículo da Educação Básica ou à área de Educação, observado o disposto no artigo 5º desta Lei.

Art-17 Não terá direito a qualquer das modalidades de progressão o servidor da Carreira que:

I- estiver em período de estágio probatório;

II- estiver em gozo de licença sem remuneração, nos termos da Lei Complementar nº 053, 31 de dezembro de 2001, na data da progressão ou quando de licença corresponder, de forma parcial ou integral, ao período aquisitivo de cada progressão;

III- estiver na data da progressão ou nos respectivos períodos aquisitivos, à disposição de qualquer outro órgão, instituição ou entidade, exceto para exercício de cargo em comissão no sistema de educação ou para exercício de desempenho de mandato em entidades representativas da categoria constante no artigo 37 desta Lei;

IV- tiver sofrido pena disciplinar de suspensão no período aquisitivo de cada progressão;

V- possuir falta injustificada superior a 5 (cinco) dias no período aquisitivo de cada progressão;

VI- estiver afastado para exercício de mandato eletivo no poder Executivo ou poder Legislativo;

VII- estiver em atividades alheias ao exercício das funções de magistério;

VIII- estiver em gozo de licença para atividade política ou tratamento de saúde, superior a 120 (cento e vinte) dias, corridos ou alternados;

IX - tiver sofrido prisão decorrente de decisão judicial transitada em julgada;

XI- não obtiver resultado satisfatório nas avaliações do Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD.

### Sub-Seção I Da Progressão Vertical

Art.18 A progressão vertical consiste na elevação do servidor, que tenha cumprido o estágio probatório, de uma classe para a imediatamente superior do mesmo cargo, da mesma área de atuação, mediante apresentação da documentação exigida para atender o disposto no artigo 5º desta Lei.

Parágrafo único O servidor com direito à progressão vertical deverá requerê-la, a qual, sendo concedida, integrará a remuneração no exercício financeiro subsequente, com efeitos contados à data do requerimento, após publicação no Diário Oficial do Estado do ato emitido pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Estadual – CGM.

## Sub-Seção II Da Progressão Horizontal

Art.19 A progressão horizontal consiste na passagem do servidor de um nível de vencimento para o imediatamente superior, dentro da mesma classe mediante avaliação periódica de desempenho e cumprimento do interstício de 2 (dois) anos no nível em que se encontra.

# CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO, ATRIBUIÇÕES, E LICENÇAS

## Seção I Da Remuneração

Art.20 A remuneração do servidor da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima não poderá exceder o subsídio mensal, em espécie, do Governador do Estado, nos termos da Constituição Federal.

## Sub-Seção I Do Vencimento

Art.21 Os valores dos vencimentos da Carreira passam a ser os das tabelas constantes nos Anexos IV e V desta Lei, com efeito a partir do mês subsequente a sua publicação no Diário Oficial do Estado.

## Sub-Seção II Das Vantagens Pecuniárias

Art.22 Além do vencimento, o profissional da Carreira do Magistério Público Estadual fará jus às seguintes vantagens:

I - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia ou assessoramento, nos termos da Lei Complementar nº 053, de 31 de dezembro de 2001;

II - gratificações pelo exercício, em escola de difícil acesso, de direção e coordenação pedagógica, e de docência com alunos portadores de necessidades educacionais especiais, instituídas pela Lei nº 321, de 31 de dezembro de 2001; e

III - Gratificação de Incentivo à Docência- GID, instituída pela Lei nº 413, de 8 de janeiro de 2004.

Art.23 A Gratificação de Docência com Alunos Portadores de Necessidades Educacionais Especiais, instituída pela Lei nº 321, de 31 de dezembro de 2001, passa a corresponder a 30% (Trinta por cento) do vencimento básico do cargo.

Art.24 A Gratificação de Incentivo à Docência- GID, instituída pela Lei nº 431, de 8 de janeiro de 2004, será igual para todos, independentemente da titulação ou área de atuação, sendo de 50% (cinquenta por cento) do vencimento inicial do titular do cargo de professor I, Classe Júnior.

§1º A GID é uma vantagem exclusiva dos servidores dos cargos de provimento efetivo da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima, desde que estejam em pleno exercício da função de docência nas modalidades presencial, semi-presencial e à distancia, na Educação Básica.

§2º A GID é uma gratificação de serviço relativa a atribuições exclusivas da função de docência, destinada a remunerar o trabalho extra-classe de planejamento das aulas, de preparação do material didático e de acompanhamento pedagógico dos discentes.

§3º O servidor em pleno exercício da função de docência cumprirá jornada de 22 (vinte e duas) horas-aula, em ambientes de processo de ensino-aprendizagem, observado o disposto no inciso I do art. 13 desta Lei.

Art.25 O servidor da Carreira fará jus a outras vantagens pecuniárias devidas aos demais servidores do poder Executivo, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Parágrafo único As vantagens serão mantidas nos casos de afastamentos compulsórios previstos em Lei.

## Seção II

### Das Atribuições do Servidor do Magistério Público

Art.26 Compete ao servidor da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima, entre outras, as seguintes atribuições:

I- ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidas na legislação vigente;

II- participar da proposta pedagógica da escola;

III - Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;

IV - Zelar pela aprendizagem dos alunos, estabelecido e implementando estratégias de recuperação paralela para os alunos de menor rendimento;e

V - Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e avaliação pedagógica e a formação continuada.

## Seção III

### Do Afastamento

Art.27 Além dos afastamentos previstos na legislação vigente aos demais servidores do poder Executivo,o servidor da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima fará jus ao Afastamento para Qualificação Profissional, a ser regulamentado no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

Art.28 O Afastamento para a Qualificação Profissional somente será concedido quando não houver prejuízo para o funcionamento do sistema estadual de ensino.

Parágrafo único O servidor, quando afastado no termos do caput deste artigo, ficará desvinculado de seu órgão de origem de lotação, sendo vinculado ao órgão de formação continuada do estadual de ensino.

## CAPÍTULO IV

### DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SAD

## SEÇÃO I

### Disposições Gerais

Art.29 É instituído o Sistema de Avaliação de desempenho SAD, integrado pelo Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho SAED,e pelo Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho SAPD.

§1º Quando nomeado para o cargo de provimento em comissão, o ocupante de cargo efetivo será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§2º Quando designado para o exercício das funções gratificadas, o ocupante de cargo efetivo será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§3º O servidor não será submetido ao SAD quando cedido para outro órgão, instituição ou entidade não integrante do sistema estadual de ensino.

Parágrafo único Compete à Comissão de Gestão do Plano de Carreira Magistério Público Estadual- CGM, a operacionalização do Sistema de Avaliação Desempenho- SAD.

Art.30 São elementos de constituição do SAD:

I - interação entre servidor, chefes mediatos e comissão especial designada para avaliação;

II - a avaliação;

a) individual do servidor;

b) especial, de desempenho a cada 12 (doze) meses;e

c) periódica, de desempenho a cada 24 (vinte e quatro) meses.

III - reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada.

Art.31 São objetos do SAD,alcançados por meio do SAED e do SAPD:

I - vincular, de modo objetivo, os ganhos de eficiência e eficácia à estrutura organizacional do Poder Executivo, no desempenho de suas competências e na prestação de serviços público;

II - identificar os fatores que tenham ascendência sobre a qualidade do desempenho das atribuições dos cargos;

III - vincular a mobilidade funcional ao resultado do trabalho nas funções do magistério ;

IV - prestar as informações necessárias à formação do convencimento quando:

a)à evolução do servidor no serviço público e no sistema de mobilidade funcional;

ao implemento de ações, políticas e estratégicas que visem ao constante aperfeiçoamento,à atualização e

b) à capacitação dos servidores; e c)á instituição de sistema de mérito no serviço público.

## SEÇÃO II

### Do Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED

Art.32 O Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED,será operacionalizado por comissão instituída para essa finalidade e nele serão avaliados os aspectos funcionais de atuação do servidor e os elementos relativos ao seu desempenho no ambiente de trabalho, entre eles:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade;e

VI - docência.

Art. 33 As avaliações dar-se-ão em 3 (três) etapas autônomas entre si, que ocorrerão anualmente até o fim do estágio probatório, sendo a última etapa realizada com 6 (seis) meses de antecedência.

§1º Os resultados serão apurados em pontos.



§2º O servidor que obtiver média inferior a 50% (cinquenta por cento) dos pontos nas três avaliações será considerado reprovado.

§3º Reprovado, em conformidade com o parágrafo anterior, o servidor será submetido a procedimento administrativo, do qual, após ser-lhe garantida a ampla defesa e em sendo confirmada a reprovação, decorrerá a sua exoneração.

### SEÇÃO III

#### Do Subsistema de Avaliação periódica de Desempenho- SAPD

Art.34. O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD, obedecerá à periodicidade de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando em 1º de julho de cada exercício e encerrando-se em 30 de junho do exercício subsequente.

Parágrafo único Os dados da avaliação periódica de desempenho serão apurados em pontos e noticiadas ao servidor em documento de caráter sigiloso.

Art.35 São instrumentos de Avaliação Periódica de Desempenho- SAPD:

- I - acompanhamento de desempenho, caracterizado pela troca de informação entre comissão avaliadora e o servidor, visando a apontar problemas de execução dos projetos e atividades ou ausências de meios que estejam interferindo na obtenção dos resultados, identificando, ainda, ações corretivas a serem adotadas;
- II - avaliação de desempenho individual, caracterizada, pela atribuição dos pontos aos fatores preestabelecidos;
- III - plano de aperfeiçoamento do servidor, caracterizado pelas recomendações relativas ao atendimento das necessidades de melhoria de desempenho e do desenvolvimento profissional do servidor.

Art.36 Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto neste Capítulo, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

### CAPÍTULO V

#### DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL – CGM

Art.37 A Comissão de Gestão do plano de Carreira do Magistério Público Estadual – CGM, tem como finalidade precípua:

- I - orientar, com medidas pertinentes, a implementação da Carreira de que trata esta Lei;
- II - acompanhar sistematicamente seus desdobramento e sua gestão;
- III - definir programas de habilitação de forma permanente e programas de formação continuada nas áreas do currículo da Educação Básica de interesse da Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Desportos;
- IV - participar dos processos de avaliação periódica de desempenho;
- V - aplicar critérios de promoção na carreira acordo com a legislação em vigor;
- VI - acompanhar, monitorar e controlar a lotação dos docentes nas escolas de educação básica da rede estadual de ensino, evitando o desvio de função;
- VII - acompanhar e monitorar os processos de cessão dos integrantes da Carreira;
- VIII - propor a realização de concurso público para atender a demanda educacional existente.

Parágrafo único Caracteriza-se como desvio de função do magistério a situação em que o servidor é colocado à disposição de qualquer órgão, instituição ou entidade, não podendo ser remunerada com os recursos vinculados à Educação, exceto nos casos previstos em Lei.

Art.38 A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Estadual- CGM, de caráter permanente, com exercício de 3 (três) anos e com renovação de 1/3 (um terço) dos membros, em igual período, é constituído por representantes da Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Desportos – SECD;da Secretaria de Estado da Gestão Estratégica e Administração – SEGAD;da Secretaria de Estado da Fazenda – SEFAZ;e do Conselho Estadual de Educação – CEE/RR,sendo 1 (um) representante de cada um dos órgãos ou entidades, 3(três) representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Roraima – SINTER,e 1 (um) representante da Organização dos Professores indígenas de Roraima – OPIR, presidida pelo Secretário de Estado da Educação, Cultura e Desportos.

## TÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.39 Nenhuma redução de remuneração poderá resultar de aplicação do disposto nesta Lei, sendo assegurada, em forma de vantagem pessoal nominalmente identificada, a parcela correspondente à diferença eventualmente obtida.

Parágrafo único O vencimento do cargo de Professor Licenciatura Curta, PES classe única,será de R\$ 1.209,53 (um mil, duzentos e nove reais,cinquenta e três centavos), para atender o disposto no §1º do Art.12 desta Lei.

Art.40 Ao servidor afastado para Qualificação Profissional, antes da vigência desta Lei, aplica-se o disposto na Lei nº 321, de 31 de dezembro de 2001, enquanto perdurar o período do afastamento.

Art. 41 A Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Desportos formalizará os atos necessários a serem baixados pelo Chefe do Poder Executivo, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

Art.42 As disposições desta Lei aplicam-se aos aposentados e aos beneficiários de pensão de servidores da Carreira do Magistério Público do Estado de Roraima, observada a legislação previdenciária em vigor. Parágrafo único A Gratificação de Incentivo à Docência – GID, instituída pela Lei nº 413, de 8 de janeiro de 2004, integrará os proventos de aposentadoria e pensões, sendo proporcional ao tempo de contribuição previdenciária.

Art.43 Os servidores membros de Conselhos e Comissões terão direito à adequação de horário de trabalho nas unidades escolares, para cumprimento das atividades pertinentes aos respectivos órgãos.

Art.44 O número de horas-aula disposto no art.13 inciso I, desta Lei entrará em vigor ano letivo de 2008.

Art.45 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados em orçamento da Secretaria de Estado da Educação Cultura e Desportos de Roraima.

Art.46 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Senador Hélio Campos/RR, 6 de agosto de 2007

**OTTOMAR DE SOUSA PINTO**  
Governador do Estado de Roraima



# ANEXO I

| QUADRO DE ENQUADRAMENTO NA CARREIRA                                                                          |         |            |                                   |         |        |                                   |          |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|-----------------------------------|---------|--------|-----------------------------------|----------|---------------------|
| LC nº 004, de 22.03.1994<br>LC nº 068, de 18.04.1994<br>LC nº 110, de 21.12.1995<br>LC nº 111, de 27.12.1995 |         |            | Lei nº 321, de 31.12.2001         |         |        | Lei nº     ,de     . 2007         |          |                     |
| CARGO                                                                                                        | CLASSE  | REFERÊNCIA | CARGO                             | NÍVEL   | CLASSE | CARGO                             | CLASSE   | NÍVEL DE VENCIMENTO |
| PROF. GM<br>400 (40 h)                                                                                       | TITULAR | ÚNICA      | PROF. I (25 h ) Area de Atuação I | PM I    | A a F  | PROF. I(25 h)Área de Atuação I    | ESPECIAL | ÚNICO               |
|                                                                                                              | E       | I a IV     |                                   |         |        |                                   | SÊNIOR   | A a E               |
|                                                                                                              | D       | I a IV     |                                   |         |        |                                   |          | A a E               |
|                                                                                                              | C       | I a IV     |                                   |         |        |                                   | TITULAR  | A a E               |
|                                                                                                              | B       | I a IV     | PLENO                             | A a E   |        |                                   |          |                     |
|                                                                                                              | A       | I a IV     | PROF. I (25 h ) Area de Atuação I | PLP I   | A a F  |                                   | JÚNIOR   | A a E               |
|                                                                                                              |         |            | PROF. LC (40 h)                   | PES     | ÚNICA  | PROF. II (25 h) Área de Atuação 2 | ESPECIAL | ÚNICO               |
|                                                                                                              |         |            | PROF. II (40 h) Área de Atuação 2 | PLP II  | A a F  |                                   | SÊNIOR   | A a E               |
|                                                                                                              |         |            | PROF. II (40 h) Área de Atuação 2 | PLP III | A a F  |                                   | TITULAR  | A a E               |
|                                                                                                              |         |            |                                   | PLENO   | A a E  |                                   |          |                     |

## ANEXO II

| QUADRO DE CARGO DE PROFESSOR I<br>JORNADA DE TRABALHO DE 25 HORAS SEMANAIS |             |              |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|
| ÁREA DE ATUAÇÃO I                                                          | CARGO       | QUANTITATIVO |
| ENSINO FUNDAMENTAL                                                         | PROFESSOR I | 4.000        |
| ENSINO MÉDIO                                                               |             |              |
| EDUCAÇÃO ESPECIAL                                                          |             |              |
| EDUCAÇÃO INDÍGENA                                                          |             |              |
| EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS                                               |             |              |
|                                                                            |             |              |

## ANEXO III

| QUADRO DE CARGO DE PROFESSOR II<br>JORNADA DE TRABALHO DE 25 HORAS SEMANAIS |              |              |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| ÁREA DE ATUAÇÃO 2                                                           | CARGO        | QUANTITATIVO |
| ENSINO FUNDAMENTAL                                                          | PROFESSOR II | 2.000        |
| ENSINO MÉDIO                                                                |              |              |
| EDUCAÇÃO PROFISSIONAL                                                       |              |              |
| EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS                                                |              |              |

## ANEXO IV

| TABELA DE VENCIMENTO DO CARGO DE PROFESSOR I<br>JORNADA DE TRABALHO DE 25 HORAS SEMANAIS |             |          |                      |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|----------------------|----------|
| ÁREA DE ATUAÇÃO I                                                                        | CARGO       | CLASSE   | NÍVEIS DE VENCIMENTO |          |
| ENSINO FUNDAMENTAL<br>ENSINO MÉDIO<br>EDUCAÇÃO ESPECIAL<br>EDUCAÇÃO INDÍGENA             | PROFESSOR I | ESPECIAL | ÚNICO                | 3.661,94 |
|                                                                                          |             | SÊNIOR   | E                    | 3.380,26 |
|                                                                                          |             |          | D                    | 3.239,41 |
|                                                                                          |             |          | C                    | 3.098,57 |

|                              |  |         |   |          |
|------------------------------|--|---------|---|----------|
| EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS |  |         | B | 2.957,72 |
|                              |  |         | A | 2.816,88 |
|                              |  | TITULAR | E | 2.600,19 |
|                              |  |         | D | 2.491,85 |
|                              |  |         | C | 2.383,51 |
|                              |  |         | B | 2.275,17 |
|                              |  |         | A | 2.166,83 |
|                              |  | PLENO   | E | 1.857,28 |
|                              |  |         | D | 1.779,90 |
|                              |  |         | C | 1.702,51 |
|                              |  |         | B | 1.625,12 |
|                              |  |         | A | 1.547,74 |
|                              |  | JÚNIOR  | E | 1.337,41 |
|                              |  |         | D | 1.281,69 |
|                              |  |         | C | 1.225,96 |
|                              |  |         | B | 1.170,24 |
|                              |  |         | A | 1.114,51 |

#### ANEXO V

| TABELA DE VENCIMENTO DO CARGO DE PROFESSOR II<br>JORNADA DE TRABALHO DE 25 HORAS SEMANAIS   |              |          |                      |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------------------|----------|
| ÁREA DE ATUAÇÃO 2                                                                           | CARGO        | CLASSE   | NÍVEIS DE VENCIMENTO |          |
| ENSINO FUNDAMENTAL<br>ENSINO MÉDIO<br>EDUCAÇÃO PROFISSIONAL<br>EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS | PROFESSOR II | ESPECIAL | ÚNICO                | 3.661,94 |
|                                                                                             |              | SÊNIOR   | E                    | 3.380,26 |
|                                                                                             |              |          | D                    | 3.239,41 |
|                                                                                             |              |          | C                    | 3.098,57 |
|                                                                                             |              |          | B                    | 2.957,72 |
|                                                                                             |              |          | A                    | 2.816,88 |
|                                                                                             |              | TITULAR  | E                    | 2.600,19 |
|                                                                                             |              |          | D                    | 2.491,85 |
|                                                                                             |              |          | C                    | 2.383,51 |
|                                                                                             |              |          | B                    | 2.275,17 |
|                                                                                             |              |          | A                    | 2.166,83 |
|                                                                                             |              | PLENO    | E                    | 1.857,28 |

|  |  |  |   |          |
|--|--|--|---|----------|
|  |  |  | D | 1.779,90 |
|  |  |  | C | 1.702,51 |
|  |  |  | B | 1.625,12 |
|  |  |  | A | 1.547,74 |