

LEI Nº 89 DE 19 DE ABRIL DE 2013

EMENTA: Dispõe sobre a reestruturação do Plano de cargos e Carreiras do Sistema Público municipal de educação de Paranatama-PE e dá outras providências.

- ❖ Da fundamentação Legal:
- ❖ Capítulo – I, das disposições preliminares, pag.02;
- ❖ Capítulo – II, dos conceitos, pag. 03,04,05 e 06;
- ❖ Capítulo – III, da estrutura básica do plano de carreiras, pag. 06 e 07;
- ❖ Capítulo – IV, da tabela de unidades de vencimentos, pag. 08;
- ❖ Capítulo – V, das gratificações, pag. 09 e 10;
- ❖ Capítulo – VI, do estágio probatório, pag.11 e 12;
- ❖ Capítulo – VII, do desenvolvimento na carreira, pag. 12 e 13;
- ❖ Capítulo – VIII, da progressão horizontal e vertical, pag. 14;
- ❖ Capítulo – IX, da progressão por nova habilitação/titulação, pag. 15 e 16;
- ❖ Capítulo - X, da qualificação profissional, pag. 16, 17 e 18;
- ❖ Capítulo – XI, da readaptação funcional, pag. 19 e 20;
- ❖ Capítulo – XII, da junta médica municipal, pag. 20;
- ❖ Capítulo – XIII, da avaliação de desempenho, pag. 21;
- ❖ Capítulo – XIV, do regime de trabalho e das férias, pag. 22;
- ❖ Capítulo – XV, do enquadramento, pag. 24 e 25;
- ❖ Capítulo – XVI, das disposições finais,
- ❖ Das Grades Vencimentais (150 e 200) horas aulas mensais
- ❖ Das responsabilidades e atribuições do professor.

OBSERVAÇÃO PRELIMINAR:

O FUNDEB traz em relação ao sistema anterior, alterações nos percentuais da receita de impostos e transferências destinadas ao Fundo Educacional e uma nova composição dos recursos que o formam, assim como modifica a sistemática de distribuição destes recursos e sua utilização por Estados e Municípios.

ABRANGÊNCIA:

O FUNDEB caracteriza-se como sendo um Fundo de natureza contábil, materializado no âmbito dos Municípios, Estados e do Distrito Federal, com duração de 14 anos (01.01.2007 até 31.12.2021), objetivando garantir a universalização da Educação Básica e a remuneração condigna dos Trabalhadores Docentes em Educação.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Constituição Federal – 88;
 - Emendas Constitucionais nº14/1996, 19/1998 e 53/2006;
 - Leis Federais nº 9.424/96 – 9.394/96 e MP nº339/2006.
 - Lei Federal nº 11.494, de 20 de Junho de 2007, estabelecendo novas diretrizes para o financiamento governamental da educação pública.
 - Lei Federal nº 11.738, de 16 de Julho de 2008.
-
- As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal e no artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.
 - A aplicação dos recursos do FUNDEB, na remuneração dos profissionais do magistério, está sempre subordinada ao efetivo exercício desses profissionais na educação básica pública (na atuação prioritária do ente federado, conforme art.211 da Constituição Federal.
 - Diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PARANATAMA, ESTADO DE PERNAMBUCO, José Teixeira Neto, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele, sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO - I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidas no Plano de Cargos e Carreira do Sistema de Educação do Município de Paranatama, em consonância com a Fundamentação Legal descrita acima, a Resolução nº03/97 do Conselho Nacional de Educação e Legislação Municipal Aplicável.

Art.2º - Para efeito desta lei, o Quadro Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de PARANATAMA é formado pelos servidores que exercem as funções dos Cargos de Carreira de Nível Fundamental, Médio e Superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos propostos pela Secretaria Municipal de Educação – SME;

Art.3º - Integram a carreira dos profissionais de educação, aqueles profissionais que exercem atividades de docência e os especialistas em Educação.

Art.4º - O Plano de Cargos e Carreira do Sistema Público Municipal de Paranatama, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do município, como forma de garantir a universalização da educação básica.

CAPÍTULO - II **DOS CONCEITOS:**

Art.5º - Para efeito da aplicação desta lei, considera-se:

- 1 – PLANO DE CARREIRA – Conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.
- 2 – CARREIRA – Seqüencia lógica e hierárquica de cargos dispostos em um sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinadas a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema de Educação.
- 3 – CARGO – Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas do Plano de Carreira e Remuneração de acordo com a área de atuação e formação profissional.
- 4 – CATEGORIA FUNCIONAL – Conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional.
- 5 – PROFESSOR – Membro do magistério que exerce atividades docentes na área de educação infantil, ensino fundamental, educação especial, educação de jovens e adultos e no ensino médio.

6 – PROFESSOR AUXILIAR – Membro do magistério que exerce atividade docente na área de Educação Infantil.

- 7 – **PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO** – Conjunto dos professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro do magistério.
- 8 – **ESPECIALISTAS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS** – Membro do magistério que desempenha atividades de administração, supervisão, coordenação, planejamento, orientação e atendimento a acompanhamento pedagógico.
- 9 – **VENCIMENTO** – Retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.
- 10 – **REMUNERAÇÃO** – Vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.
- 11 - **NÍVEL** – graduação vertical ascendente, existente no Grupo Ocupacional do Magistério.
- 12 – **CLASSE** – Conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições, integrantes de uma série de classes.
- 13 – **GRUPO OCUPACIONAL** – Conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.

REFERÊNCIA – graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.

- 15 – QUADRO DE PESSOAL – Conjunto de cargos de provimento efetivo dos profissionais do magistério.
- 16 – ENQUADRAMENTO – Atribuição do novo cargo, grupo, nível de referência ao servidor levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.
- 17 – FAIXA – É a subdivisão de um nível em escalas horizontais, correspondente a diversas classes de vencimento, constituindo a linha natural de progressão do servidor.
- 18 – HORA – tempo de trabalho que corresponde a 60 (sessenta) minutos.
- 19 – 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, cada hora-aula abrange um tempo de 50 (cinquenta) minutos.
- 20 – HORA-ATIVIDADE – Tempo cumprido na escola ou fora dela, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de cunho eminentemente pedagógico, sendo que cada hora-atividade abrange um tempo de 50 (cinquenta) minutos.

QUADRO PERMANENTE – Quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes.

- 22 – **QUADRO SUPLEMENTAR** – Quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituídos por esta lei.

CAPÍTULO - III

DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARREIRA

Art.6º - O Plano de Cargos e Carreira do Município de Paratama, será constituído de:

- I – Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação;
- II – Tabela de Unidades de Vencimento;
- III – Enquadramento;
- IV – Progressão Funcional

Art.7º - A estrutura de cargos e carreiras do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de Paratama, é composto de parte permanente e parte suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação.

Art.8º - Considera-se profissionais do Magistério da Educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção educacional, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica, cuja atuação requer formação específica.

Parágrafo Único - Somente serão admitidos professores com licenciatura plena ou graduação na área de atuação. Só na falta absoluta deste, admitir-se-á professor com ensino médio/magistério, que esteja freqüentando curso superior na área ou disciplina específica.

Art.9º - Do professor quando em atividades de Direção ou Administração Escolar, Planejamento, Inspeção, Supervisão, Orientação Educacional e Coordenação, será exigido graduação em Pedagogia ou em nível de Pós-Graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a Base Comum Nacional. Além dos requisitos de formação a experiência docente.

CAPÍTULO - IV

DA TABELA DE UNIDADES DE VENCIMENTOS

Art.10º - A tabela de vencimentos do quadro de pessoal permanente do sistema público de educação será composta por Níveis, Faixas e Classes, conforme Anexos I e II, parte integrante desta Lei Complementar, obedecendo a Lei nº11.738/08.

Parágrafo 1º - Os valores iniciais da tabela vencimental do magistério obedecerão o valor do Piso Salarial Nacional, estabelecidos pela Lei nº11.738/08.

Parágrafo 2º - O Grupo Ocupacional do Magistério é composto por Níveis assim designados: Nível Especial I, II, III e IV, aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

Parágrafo 3º - O Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo, Serviços Educacionais e Auxiliares é composto por níveis I e II, aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

Parágrafo 4º - Por atividade de apoio técnico administrativo, entende-se o trabalho relativo a apoio técnico, que requer formação de nível fundamental e médio.

Parágrafo 5º - As classes representam a progressão por tempo de serviço e são representadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D e E.

Parágrafo 6º - As faixas representam a progressão por merecimento através da avaliação de desempenho e são representadas pelas letras minúsculas “a”, “b”, “c” e “d”.

CAPÍTULO - V

DAS GRATIFICAÇÕES

Art.11º - Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do quadro do sistema municipal de educação especificadas a seguir:

§1º - Acréscimo de 10 (dez) por cento, calculado sobre o vencimento do professor do magistério em regência de classe, que esteja efetivamente atuando em programas especiais, seja de Aceleração, Correção de Fluxo Escolar, ou ainda qualquer outro similar, cuja dedicação resulta no excesso da carga horária regular.

§2º - Acréscimo de 10 (dez) por cento, calculado sobre o vencimento do professor do magistério em regência de classe, que esteja efetivamente atuando em programas especiais, seja de Aceleração, correção de fluxo escolar, ou ainda qualquer outro similar, cuja dedicação resulta no excesso da carga horária regular.

Art.12º - Os ocupantes de cargo de magistério quando na função de Direção ou Direção-Adjunta de unidade de Ensino da Rede Municipal, farão jus à percepção de vantagem pelo exercício da função em dedicação exclusiva, calculada sobre o vencimento do professor com 200 (duzentas) horas/aulas mensais, Classe “A”, faixa “a”, nível II da Grade de Vencimentos em Licenciatura Plena (R\$ 1.523,55), obedecendo a seguinte escala:

§ 1º - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 150 a 300, o diretor(a), perceberá 15 (quinze) por cento de gratificação;

§ 2º - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 301 à 600, o diretor(a), perceberá 25 (vinte e cinco) por cento de gratificação;

§ 3º - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 601 a 1.200, o diretor(a) perceberá 35 (trinta e cinco) por cento de gratificação.

§ 4º - O diretor(a) adjunto, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 60 (sessenta) por cento da gratificação do Diretor.

Art.13º - Os ocupantes de cargo de magistério na função de Coordenação, Supervisão, Orientação ou Inspeção Pedagógica, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberão gratificação de 15 (quinze) por cento, calculado sobre o vencimento do professor com 200 (duzentas) horas aulas mensais, classe "A", faixa "a", nível II da Grade de Vencimento de Licenciatura Plena.

Parágrafo Único – O (a) Coordenador (a) Geral, perceberá gratificação correspondente a 25 (vinte e cinco) por cento, calculada sobre da Classe "A", faixa "a", nível II da Licenciatura Plena.

Art.14º - As funções de Direção, Direção Adjunta, Coordenação Pedagógica, Supervisão, Orientação e Inspeção, (quando houver), serão concedidas através de Ato Legal do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art.15º - O Chefe do Poder Executivo Municipal designará através de Ato Legal, membros para compor à Comissão de Enquadramento, a qual incumbirá promover todos os atos necessários à disposição dos servidores nos novos cargos.

CAPÍTULO - VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art.16º - Estágio Probatório é o período inicial de 03 (três) anos de efetivo exercício, do funcionário nomeado em virtude de concurso e tem por objetivo aferir a aptidão para o exercício do cargo mediante a apuração dos seguintes requisitos:

- I – Idoneidade Moral;
- II – Assiduidade;
- III – Disciplina;
- IV – Eficiência.

Art.17º - Se no curso do estágio probatório, for apurada, em processo regular a inaptidão do funcionário para o exercício do cargo, ele será exonerado.

§ 1º - No curso do processo a que se refere o artigo anterior, e desde a sua instauração, será assegurada ao funcionário ampla defesa que poderá ser exercitada pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, conferindo-lhe ainda, o prazo de 10 (dez) dias para juntada de documentos e apresentação de defesa escrita.

§ 2º - O término do prazo do estágio probatório sem exoneração do funcionário, importa em declaração automática de sua estabilidade no serviço público.

§ 3º ~~Fica dispensado~~ do estágio probatório de que trata o presente artigo, o funcionário nomeado por concurso, desde que conte, à época, três (03) anos de efetivo exercício como contratado no município, em funções idênticas aquelas para as quais prestou concurso.

§ 4º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I – Por motivo de doença em pessoa na família;

II – Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos da legislação em vigor;

III – Para ocupar cargo público eletivo;

IV – Para assumir função gratificada dentro do próprio sistema de ensino desde que atenda aos requisitos legais.

§ 5º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 6º - Durante o estágio probatório do ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

CAPÍTULO - VII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art.18º - O desenvolvimento na carreira dos cargos do Sistema Público Municipal de Educação, poderá ocorrer após 03 (três) anos de efetivo exercício em classe e faixa inicial, mediante os procedimentos de:

§ 1º - Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma classe para a seguinte, obedecidos os critérios de tempo de serviço.

Parágrafo Único – Os ocupantes de cargo do Grupo Ocupacional do Magistério, que na vigência desta lei, estiverem fora de suas funções professor(a), coordenador(a), supervisor(a), orientador(a) ou diretor(a) conforme Resolução 03/97 do Conselho Nacional de Educação, só serão enquadrados em sua totalidade se retornarem ao exercício de suas funções.

§ 2º - Progressão Vertical – passagem do servidor de um nível para o outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, ou passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível.

I – Progressão Vertical por Desempenho – passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível, obedecendo os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa.

II – Progressão por Nova Habilitação/Titulação – passagem do servidor de um nível para o outro, conforme a exigência de titulação de cada nível independente do nível onde se encontra, após conclusão de curso em sua área de atuação:

- a) – o servidor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimentos correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação respeitando a classe e a faixa em que ele se encontrava, obedecidos os critérios estabelecidos no “caput” deste artigo.

b) o professor com acumulação de cargos prevista em lei poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os cargos, obedecidos critérios estabelecidos neste artigo.

Art.19º - O desenvolvimento na carreira dos Cargos do Sistema Público Municipal de Educação tem as funções de promover possibilidades e perspectivas de crescimento, qualificação profissional, produtividade no trabalho, reunindo interesses do município e do servidor.

CAPÍTULO - VIII

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL/VERTICAL

Art.20 – A Progressão horizontal dar-se-á por tempo de serviço, conforme artigo 18º.

Art.21 – A Progressão Vertical por nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo, após cumprimento do estágio probatório, para o desempenho das atividades especificadas ao seu cargo ou a qualificação profissional, neste último caso, respeitando o interstício de 02 (dois) anos de permanência na Classe anterior.

Art.22º - A Progressão do que trata o caput anterior, será efetivada a partir do deferimento de requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente lei, mediante apresentação de Certificado ou Diploma devidamente instruído.

Art.23º - Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de Progressão.

Art.24º - A Progressão Vertical deverá observar a ordem seqüencial de disposição das faixas, vedada a ascensão para outra faixa que não a imediatamente superior.

DA PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO/TITULAÇÃO

Art.25º - Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto-sensu, para fins previstos nesta lei, realizados pelo ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério e Apoio Administrativo, somente serão considerados, para fins de progressão, se ministrado por instituição autorizada ou reconhecida pelos órgãos competentes e, quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art.26º - Os cursos de qualificação profissional, para os fins previstos nesta lei realizados pelos ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo, serão considerados somente se oferecidos por estabelecimento de formação profissional reconhecidos.

Art.27º - A Progressão para o nível superior subsequente, dar-se-á sempre que o servidor ascender, ou seja, obtiver curso superior.

Parágrafo Único – Será exigido do servidor curso de especialização “pós-graduação”, com no mínimo 360 horas.

Art.28º - A Progressão para o nível superior subsequente na grade de vencimentos nas áreas de nutricionista escolar/fonoaudiólogo(a) escolar, dar-se-á para o servidor, que obtiver de pós-graduação, lato-sensu, especialização em área relacionada á sua atuação, com carga horária mínima de 360 horas.

Art.29º - A Progressão para o Nível de Vencimento II dar-se-á para o Professor que obtiver Licenciatura Plena.

Art.30º - A Progressão para o Nível de Vencimento III dar-se-á para o Professor com Licenciatura Plena, que obtiver curso de Pós-Graduação, Lato-Sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 horas.

Art.31º - A Progressão para o Nível de Vencimento IV dar-se-á para o Professor portador de Licenciatura Plena, que obtiver o curso de Pós-Graduação, Stricto-Sensu, Mestrado/Doutorado em área relacionada a sua atuação.

CAPÍTULO - X

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art.32º - A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor, do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, dar-se-á de forma programada e sistemática, tendo em vista a natureza e o desenvolvimento do trabalho do servidor na carreira.

Art.33º - A qualificação profissional do servidor público municipal tem por finalidade, tem por função:

- I) – Identificar as carências de servidores do Sistema Público Municipal de Educação para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

- II) – Valorizar o servidor e melhorar a prestação de serviços à população do Município;

III) – Aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimento e habilidades necessárias ao cargo;

IV) – Complementar formação dos Servidores cujas atribuições do cargo demande qualificação específicas;

V) – Favorecer a realização das aspirações profissionais dos servidores, a concretização de suas potencialidades e o desenvolvimento da instituição;

VI) – Criar normas e procedimentos, objetivando a concessão de licença para a realização de cursos, conforme legislação estabelecida.

Art.34º - A qualificação profissional ao qual se reporta o artigo anterior, far-se-á através de:

I – Programa de Integração à Administração Pública – Aplicado a todos os profissionais da educação integrantes do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação.

II – Programa de Complementação de Formação – Aplicados aos Servidores Integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilidade mínima necessária as atividades do cargo;

III – Programa de Capacitação – Aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração de legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função.

IV – Programa de Desenvolvimento – destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição;

V – Programa de Aperfeiçoamento – Aplicados aos Servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI – Programa de Desenvolvimento Gerencial – destinado aos ocupantes de cargos e/ou função de Direção, Supervisão, Coordenação, Inspeção e Chefia, para habilitar os servidores no desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Parágrafo Único – A Secretaria de Educação Municipal deverá proporcionar anualmente a realização de ações de capacitação e de cursos de qualificação profissional, podendo delegar, quando necessário, a sua realização a outras instituições, utilizando também os recursos da educação à distância.

Art.35º - Ao profissional do Magistério em efetivo exercício, que ao final do ano letivo, não apresentou falta, licença, afastamentos, chegadas tardias e nem saídas antecipadas, justificadas ou não, otimizando ainda através de projetos boas práticas pedagógicas, conceder-se-á um PREMIO, no valor correspondente a 20 (vinte) por cento, calculado sobre o Nível I, faixa “a” da grade vencimental do magistério com jornada de trabalho de 150 (cento e cinquenta) horas aulas.

Art.36º - É a investidura do funcionário público, por problemas de saúde, em cargo mais compatível com sua capacidade física ou mental, passando a desempenhar atividades que não acarretem prejuízo à sua saúde. A readaptação depende, sempre de inspeção médica, realizada pelo DPME, este é, também, o órgão que declara o funcionário readaptado.

Art.37º - A readaptação pode ser temporária, até 2 (dois) anos, quando for constatada incapacidade parcial e temporária para o cargo/função. Pode ser definitiva, quando for constatada incapacidade permanente para o exercício do cargo/função.

Parágrafo Único – O servidor só assume a condição de readaptado no primeiro dia útil posterior à publicação da súmula de readaptação e do rol de atividades, pelo DRHU.

Art.38º - Após a Emenda Constitucional nº20/98, o DRHU entende que o readaptado perde a condição de aposentadoria especial por estar fora da sala de aula.

Art.39º - Se o professor é redirecionado ou readaptado para outras atividades que não sejam afetas aos profissionais do magistério (atividades técnico-administrativas, por exemplo), mas continua exercendo suas funções em escola da educação básica pública, sua remuneração poderá ser paga com recursos do Fundeb, porém com a parcela dos 40%.

Art.40º - No entanto, se o professor é transferido para exercer suas funções fora da educação básica pública, sua remuneração não poderá ser paga com recursos do Fundeb.

Art. 41º - A Cessação da Readaptação Funcional pode ser:

- I) – a pedido do interessado, que deverá ser instruído com seu requerimento solicitando cessação, relatório e parecer do superior imediato, sobre as atividades desempenhadas por ele;
- II) – por proposta do superior imediato, através de ofício encaminhado ao DRHU, acompanhado do relatório sobre as atividades desempenhadas pelo readaptado.
- III) – se o servidor não comparecer ao DPME nos 20 (vinte) dias antes do final da readaptação, considera-se cessada a readaptação e assume suas antigas funções imediatamente no primeiro dia útil após o último de readaptado.

CAPÍTULO - XII

DA JUNTA MÉDICA MUNICIPAL

Art.42º - Compete a Junta Médica Municipal, mediante análise do laudo e das justificativas que o informa, manter e/ou não a duração do pedido do auxílio-doença constante no laudo.

Art.43º - Pessoa portadora de deficiência incapacitada para a vida independente e para o trabalho é aquela que em razão de anomalias ou lesão irreversíveis de natureza hereditária, congênita ou adquirida, esteja impedida, mediante limites inerentes as causas descritas, sendo que, o nexos causal que venha ensejar qualquer concessão de auxílio, deverá necessariamente restar comprovada pela Junta Médica Municipal, ao homologar o expediente do Laudo Médico.

Art.44º - A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições em favor da construção da qualidade da educação pública, possibilitando o seu desenvolvimento profissional na carreira e no serviço público.

Art.45º - A avaliação de que trata o caput deste artigo, será regulamentada segundo diretrizes a serem estabelecidas através de Portaria pelo Poder Executivo Municipal, constituindo Comissão de Avaliação de Desempenho, composta do Secretário(a) de Educação, Presidente(a) do Conselho Municipal de Educação, Presidente(a) do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb, Coordenador(a) Geral de Ensino e Diretor(a) da Unidade Administrativa ou Responsável, onde o servidor estiver localizado.

Art.46º - A Progressão Vertical por Avaliação de Desempenho poderá ocorrer a cada 02 (dois) anos para 20% dos servidores por cargo de cada grupo, utilizando critérios e um adicional de 1% (um por cento), a cada faixa, conforme tabela de vencimento em anexo, por bom desempenho no processo de avaliação.

Art.47º - Só poderão concorrer à promoção os funcionários efetivos que estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas de efetivo exercício pela lei nº11.494, de 20 de junho de 2007.

Art.48º - Quando o funcionário for colocado à disposição de órgão federal, estadual, municipal ou associação de classe, integrante da administração direta ou indireta, do Poder Legislativo ou do Poder Judiciário, por período superior a 30 (trinta) dias, não concorrerá à promoção por avaliação de desempenho.

Art.49º - Ao ocupante de cargo de Professor da Educação Infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental, fica estabelecida a Jornada de Trabalho de 150 (cento e cinqüenta) horas aulas mensais, sendo 113 (cento e treze) aulas de efetivo exercício em sala de aula e 37 (trinta e sete) horas aulas para atividades pedagógicas.

Art.50º - Ao ocupante do cargo de Professor das séries finais do Ensino Fundamental, fica estabelecido as seguintes jornadas:

I – Jornada mínima de 150 (cento e cinqüenta) horas aulas mensais, sendo 113 horas aulas reservada para regência de sala de aula e 37 horas aulas para atividades pedagógicas.

II – Jornada máxima de 200 (duzentas) horas aulas mensais, sendo 150 (cento e cinqüenta) horas aulas reservadas para a regência de sala de aula e 50 (cinqüenta), para atividades de cunhos pedagógicos.

§1º - Fica assegurado aos ocupantes de cargo do que trata este artigo, desde que em efetivo exercício de sala de aula em qualquer das jornadas de trabalho, o direito a 25% (vinte e cinco) por cento da carga horária semanal para atividades pedagógicas.

§2º - O cálculo das horas aulas regenciais e horas aulas atividades de cada professor que leciona nas séries finais do ensino fundamental será feito considerando a seguinte fórmula: *para cada 100(cem) horas aulas mensais, 75(setenta e cinco) delas são horas aulas regenciais e, 25 (vinte e cinco) são horas aulas atividades.*

*Em 75 aulas regenciais..... tenho
100 aulas total*

*Em "X" aulas regenciais..... quantas aulas
terei no total?*

§3º - As horas aulas para atividades pedagógicas estabelecidas no inciso 1º deste artigo é tempo remunerado de que dispõe o professor(a), para planejamento, pesquisa e avaliação das atividades pedagógicas e deverão 50% (cinquenta) por cento delas, serem vivenciadas no recinto da escola ou em local estabelecido pela **Secretaria Municipal de Educação**.

Art.51º - Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal a pedido da Secretaria Municipal de Educação, poderá complementar a jornada de trabalho de professores em 50 (cinquenta) horas aulas mensais, passando a sua carga horária para 200 (duzentas) horas aulas mensais.

§1º - O cumprimento da carga horária de que trata o caput deste artigo, só será estabelecido se o servidor estiver de acordo e possuir a habilitação necessária.

Art.52º - O Diretor Escolar e Diretor Adjunto, terão jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas aulas semanais, enquanto permanecer na função.

Art.53º - O professor(a) em atividades pedagógicas, nas funções de Coordenação, Supervisão, Inspeção e/ou Orientação, cumprirá uma carga horária semanal de quarenta (40) horas.

Art.54º - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em efetivo exercício de sala de aula, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias, sendo 30 (trinta) dias de férias após o término do ano letivo e 15 (quinze) dias de recesso após o término do primeiro semestre escolar de cada ano, os demais integrantes do magistério que estão ocupando funções fora de sala de aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art.55º - As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou ainda por motivo de superior interesse público.

Art.56º - Independente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federativa do Brasil.

Art.57º - O(s) Servidores que se encontrarem à época de implantação do Plano de Cargos e Carreiras, em licença para trato de interesse particular e/ou licença prêmio, **serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.**

Art.58º - Até 90 (noventa) dias contados da data da publicação da presente lei, os servidores do quadro do pessoal permanente da administração pública, lotados na Secretaria de Educação poderão optar em permanecer nos seus cargos.

CAPÍTULO - XV

DO ENQUADRAMENTO

Art.59º - Entende-se por ENQUADRAMENTO a atribuição do novo cargo, grupo, nível de referencia ao servidor levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.

Art.60º - O Enquadramento dos Servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação do Município de PARANATAMA, obedecerá aos critérios estabelecidos para cada Grupo Ocupacional.

Art.61º - Ao atuais ocupantes de cargo serão Enquadrados nos Grupos Ocupacionais no presente Plano de Cargos e Carreira, em classe igual ou superior ao que já ocupa no momento de implantação do Plano, garantida a continuidade de contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado ainda o regime de trabalho.

Art.62º - Os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, serão enquadrado nas Classes A,B,C,D e E, no Nível de habilitação que lhes corresponder observando o seguinte:

I - O servidor que contar ate 06 (seis) anos de efetivo exercício, será enquadrado na Série de Classe “A”;

II - O servidor que estiver entre 06 (seis) anos e 01 (um) dia até 12 (doze) anos de exercício, será enquadrado na Série de Classe “B”;

III – O servidor que estiver entre 12 (doze) anos e 01 (um) dia até 18 (dezoito) anos de exercício, será enquadrado na Série de Classe “C”;

IV - O servidor que tiver a partir de 18 (dezoito) anos e 01 (um) dia de exercício, será enquadrado na Série de Classe “D”;

V - O servidor que tiver a partir de 24 (vinte e quatro) anos e 01 (um) dia de exercício, será enquadrado na Série de Classe “E”.

Art.63º - A Progressão Horizontal deverá observar a ordem seqüencial de disposição das FAIXAS, vedada a ascensão para outra FAIXA que não a imediatamente superior.

Art.64º - Será estabelecido padrão de vencimento designado pelas letras A,B,C,D e E, conforme critérios estabelecidos nos anexos.

Art.65º - O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado terá prazo de 30 (trinta) dias para requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento, sob pena de prescrição.

Art.66º - O Chefe do Poder Executivo Municipal designará através de Ato Legal, membros para compor uma Comissão de Enquadramento, a qual incumbirá promover todos os atos necessários à disposição dos servidores nos novos cargos.

Art.67º - Os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art.68º - Os servidores do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação que se encontrem à disposição de outros órgãos não serão enquadrados nos termos desta lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art.69º - Os servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, aposentados nos cargos dos Grupos Educacionais do Magistério, terão proventos revistos para inclusão dos direitos e vantagens ora concedidos aos servidores em atividade, com fundamento esposado no artigo 40º da Constituição Federal.

Art.70º - É assegurado ao ocupante de cargo do sistema público municipal de educação, o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, porém, o pagamento da referida remuneração deve ser feito com recursos próprios, sendo vedada a utilização de recursos do FUNDEB para este fim (Decisão TC.nº0305/08).

Art.71º - A aplicação dos recursos do FUNDEB, na remuneração dos profissionais do magistério, está sempre subordinada ao efetivo exercício desses profissionais na educação básica pública (na atuação prioritária do ente federado, conforme art.211 da Constituição Federal).

Art.72º - Efetivo Exercício é a atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério, associada à regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera.

CAPÍTULO - XVI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.73º - As grades de vencimentos diferenciam os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação lato sensu e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado.

Art.74º - Os saldos provenientes de superávit financeiro da conta dos 60% (sessenta) por cento do FUNDEB, que venha a ser apurado no decorrer do exercício financeiro, serão rateados com os profissionais do magistério que estiverem em efetivo exercício de suas funções, conforme artigo 22º da Lei 11.494 de 20 de Junho de 2007.

Art.75º - As despesas resultantes da aplicação desta lei, correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art.76º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº044/2009.

Gabinete do Prefeito Municipal de Paranatama, em 19 de abril de 2012.

José Teixeira Neto

PREFEITO

PROFESSOR

RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES:

- Cumprir e fazer cumprir as Constituições Federal e Estadual, a Lei Orgânica do Município, o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Projeto Político Pedagógico da Instituição, a Legislação Educacional vigente e demais legislações em voga.
- Planejar, ministrar aulas e orientar a aprendizagem;
- Participar no processo de planejamento das atividades da escola;
- Elaborar programas, planos de curso, atendendo ao avanço da tecnologia educacional e as diretrizes do ensino;
- Executar o trabalho docente em consonância com o plano curricular da escola;
- Contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Avaliar o desempenho dos alunos de acordo com o regimento escolar, nos prazos estabelecidos;
- Estabelecer e formar alternativas de recuperação para os alunos que apresentarem menor rendimento;
- Atualizar-se em sua área de conhecimento;
- Cooperar com os serviços de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;
- Zelar pela aprendizagem do aluno;
- Manter-se atualizado sobre a legislação do ensino;
- Participar de reuniões, encontros, atividades cívicas, culturais e conselhos de classe;
- Levantar, interpretar e formar dados à realidade de sua(s) classe(s);
- Seguir as diretrizes do ensino, emanadas do órgão superior competente;
- Constatar necessidades e encaminhar os alunos quando for o caso, aos setores específicos de atendimento;

- Participar da elaboração do Regimento Escolar e da Proposta Pedagógica da Escola;
- Zelar pela disciplina, pela conservação da escola e pelo material docente;
 - Executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo;
 - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
 - Cumprir os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar dos períodos dedicados ao planejamento, a avaliação e ao desenvolvimento profissional;
 - Participar de todas as atividades comunitárias, sociais, culturais, esportivas e cívicas promovidas pela Unidade Escolar que atua ou pela municipalidade;
 - Efetuar registros burocráticos pedagógicos, preenchendo em formulários específicos dados acerca dos conteúdos e atividades ministradas, ocorrências diversas, frequência do aluno, resultado do processo de ensino-aprendizagem, conceitos, notas, entre outros, conforme normas e padrões preestabelecidos;
 - Manter atualizado no diário de classe, os registros escolares relativos às suas atividades específicas, bem como as ocorrências e ou informações prestadas aos pais e à Coordenação Pedagógica e Direção;
 - Manter permanentemente contato com os pais e alunos, juntamente com a coordenação, de modo a mantê-los informados quanto ao desempenho do aluno.
 - Zelar pelo cumprimento dos princípios de ética profissional, tanto nos aspectos referentes à intimidade e privacidade dos usuários e profissionais, quanto no que se refere aos seus outros direitos inalienáveis.
 - Representar, quando designado, a Secretaria Municipal de Educação;
 - Participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com outras secretarias, outras entidades públicas e/ou particulares, realizando estudos, fazendo exposições sobre situações e problemas identificados, oferecendo sugestões, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho afetos ao Município;
 - Ensinar de forma atualizada os conteúdos curriculares definidos para cada nível de ensino;

- Respeitar ao aluno como sujeito principal do processo educativo e comprometer-se com o avanço do seu desenvolvimento e aprendizagem;
- Empenhar-se na utilização de métodos educativos e democráticos que promovam o processo sócio-político-cultural da comunidade;
- Contribuir para a construção de uma nova escola e uma nova sociedade;
- Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade, cumprindo responsabilmente suas funções;
- Atuar de forma coletiva e solidária com a comunidade;
- Outras atividades correlatas.