



Prefeitura Municipal de Guamaré

Rua Luiz de Souza Miranda, 116 | Centro
Guamaré/RN

CEP: 59598-000 | Telefone: (84) 3525 2469



Lei nº 413/2008.

Dispõe sobre implantação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Guamaré e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL faz saber:

Que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a presente lei, com fundamento na L.O.M.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O projeto de lei consolida os princípios e normas estabelecidas no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Guamaré, nos termos da lei vigente.

Art. 2º - Para efeito desta lei, o quadro da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Guamaré, é formado pelos servidores que exercem as funções de docentes de nível infantil, fundamental, médio e superior.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE GUAMARÉ.

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Guamaré, objetiva o aperfeiçoamento profissional inicial e contínuo bem como a valorização do professor através de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do município, baseado nos seguintes princípios e garantias:

I – Restabelecer a carreira do Magistério da educação, dotando a secretaria municipal de educação de uma estrutura de cargos compatível com a sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e vencimental dos professores.

II – Valorização do servidor e do serviço público, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

III – Profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

IV – Promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V – Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

VI – Gestão democrática do ensino público municipal;

VII – Valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VIII – Avanço na carreira, através da promoção nos níveis e da promoção nas classes;

IX – Período reservado ao professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente;

X – Estimulo ao aperfeiçoamento, à especialização e à atualização, bem como à melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população;

XI – Livre organização dos trabalhadores em educação, através dos organismos de classe;

XII – Apoio à gestão dos recursos humanos quanto a:

a) Recrutamento de Pessoal;

b) Programas de qualificação profissional;

c) Correção de desvio de função;

d) Programa de desenvolvimento de carreira;

e) Quadro de lotação ideal;

f) Programa de higiene e segurança no trabalho;

g) Critérios para recrutamento, alocação e movimentação de pessoal.

CAPITULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

ART. 4º - Para efeito desta lei os conceitos fundamentais são os seguintes:

I – CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo e remuneração paga pelo poder público, provido o exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II – CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III – GRUPO FUNCIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV – CLASSE: amplitude entre o maior e o menor vencimento de cada nível;

V – GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI – NÍVEL: divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, Titulação ou Certificação no Programa de Desenvolvimento Educacional;

VII – EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VIII – ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: é o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, inspeção, administração, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria instituição;

IX – HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

X – HORA-ATIVIDADE: tempo reservado ao professor em exercício de docência para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico;

XI – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo permanente, reunidos em grupos e escalonados em classes e níveis.

CAPITULO IV

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

SEÇÃO I

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 5º – Os cargos do Magistério da Rede Pública de Educação do Município de Guamaré são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em lei, atendendo os requisitos de qualificação profissional e habilitação por **Concurso Público** de provas e títulos. O ingresso se realiza no Nível correspondente a sua formação com o respectivo vencimento.

Art. 6º – O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.

Art. 7º – São condições indispensáveis para o provimento de cargo de Professor da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Guamaré:

I – Existência de vaga;

II – Previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III – Idade igual ou superior a 18 anos

Art. 8º – É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

Art. 9º – São estáveis após 03 (três) anos de efetivo exercício os ocupantes de cargo de Professor da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Guamaré, nomeados em caráter efetivo em virtude de concurso público de provas e títulos.

SEÇÃO II

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10 - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo da Rede Publica Municipal de Educação do Município de Guamaré, será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e fornecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

Art. 11 - Cabe à Secretária Municipal de Educação e Cultura garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

Art. 12 - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I – Para ocupar cargo público em comissão (de confiança).

Art. 13 - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças médica de especificada no art. 17.

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Art. 14 – O processo de desenvolvimento na carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I – Elaboração de plano de qualificação profissional continuada;

II – Estruturação de um sistema de avaliação de desenvolvimento e desempenho anual;

III – Estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessor permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos;

§ 1º-A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da rede de ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º - A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetidas à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II – Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino;

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativo e quantitativo;

IV – Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vista à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º - As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão constituída pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 15 – O desenvolvimento na Carreira do Professor criado na presente Lei, poderá ocorrer após 03 (três) anos de efetivo exercício na classe inicial mediante os procedimentos de:

I – Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma classe para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível com interstício mínimo de 03 (três) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de

desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira assegurados pela instituição;

II – Progressão Vertical, por nova Habilitação ou Titulação – passagem do servidor de um nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, 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 e para a classe equivalente em que ele se encontra obedecendo os critérios estabelecidos no “caput” deste artigo;

b) Os cursos de pós-graduação “lato sensu e stricto sensu” e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Professor, somente serão considerados para fins de Progressão se correspondem à área de atuação, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgão competente e, quando realizado no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

c) A progressão por Nova habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada a partir do requerimento do servidor com apresentação de Certificado ou Diploma devidamente instituído. Em caso de exigência no processo, caberá a instituição aferir o direito, desde que sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito;

d) Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão;

e) O professor com acumulação de cargo, prevista em Lei, poderá usar a nova titulação em ambos os cargos, obedecendo os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 16 – A progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á.

I – Grupo Ocupacional: Magistério

a) A progressão para nível de Vencimento **I** dar-se-á excepcionalmente para o Professor de Nível Especial que obtiver Licenciatura Plena;

b) A progressão para o nível de Vencimento **II** dar-se-á para o Professor que obtiver curso de Pós-Graduação lato sensu, **Especialização** em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

c) A progressão para o nível de Vencimento **III** dar-se-á para o Professor que obtiver curso de Pós-Graduação stricto sensu, **Mestrado** em área relacionada a sua atuação;

d) A progressão para o nível de Vencimento **IV** dar-se-á para o Professor que obtiver curso de Pós-Graduação stricto sensu, ou **Doutorado**, em área relacionada a sua atuação.

CAPITULO V

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA

Art. 17 – A qualificação profissional continuada ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição visando:

I – Valorização do servidor e melhoria da qualidade do serviço;

II – Formação ou complementação de formação de servidores, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;

III – Identificar as carências dos servidores da Rede Pública Municipal da Educação do Município de Guamaré para executar tarefas necessárias ao

alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos servidores que deverão ser desenvolvidas;

IV – Aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V – Utilização de metodologias diversificadas mantendo as que empregam recursos da Educação à Distância;

VI – Incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 18 – O processo de Qualificação Profissional Continuada ocorrerá anualmente por iniciativa do governo, através da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, mediante convênio.

CAPITULO VI

DO PLANO DE VENCIMENTO E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I

DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 19 – A estrutura de vencimento do Professor deve observar uma remuneração digna.

Art. 20 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 21 – Remuneração é o vencimento do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino acrescida das gratificações estabelecidas na presente lei.

Art. 22 – O pagamento do Vencimento mensal não poderá ultrapassar o quinto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Único – O índice de base para reajuste dos proventos será negociado entre Executivo e Legislativo, com apoio do C. M de Educação.

CAPITULO VII

DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 23 – O titular do cargo de professor, que não esteja em acumulação de cargo 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 designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma não simultânea com a docência.

Parágrafo Único – Cessados os motivos que determinam a atribuição do regime suplementar de trabalho, o professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

Art. 24 – A carga horária de trabalho dos professores é de 30 horas-aula por semana.

Art. 25 – Os Professores submetidos à jornada máxima semanal de trabalho de 30 (trinta) horas, legalmente enquadrados de acordo com esta Lei somente poderão ter reduzido sua jornada, para jornada parcial, mediante pedido formulado pelo servidor, ressalvadas as situações especiais, devidamente comprovadas, aguardando a comunicação do deferimento em serviço.

Art. 26 – As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade, comoção interna, convocação para o serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 27 – Independentemente de solicitação será pago ao ocupante de cargo de Professor da Rede Pública Municipal de Ensino, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 28 – Os atuais integrantes do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, mediante enquadramento, obedecidos aos critérios estabelecidos nesta Lei.

Este documento foi assinado digitalmente por Dom Publicações Legais CNPJ 05699719/0001-86 AC SERASA SRF ICP-BRASIL.

§ 1º – Os que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos e passarão à categoria de Cargos em Extinção.

§ 2º – Os que vierem atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 29 – Os Professores que se encontrem na época da implantação do Novo Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 30 – Os Professores do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Educação que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 31 - Fica assegurado ao professor o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens durante a participação de estágio curricular supervisionado obrigatório ou de mestrado, na área de educação, sendo obrigatória a prestação de serviços, após a conclusão do curso, durante o dobro do tempo do seu afastamento.

SEÇÃO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Este documento foi assinado digitalmente por Dom Publicações Legais CNPJ 05699719/0001-86 AC SERASA SRF ICP-BRASIL.

Art. 32 – O Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 33 - A presente lei será regulamentada em 90 (noventa) dias.

Art. 34 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 35 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 01 de janeiro de 2008.

Art. 36 – Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das sessões à sede da Prefeitura Municipal de Guimarães,
Palácio Luis Virgílio de Brito em, 02 de janeiro de 2008.

Auricélio dos Santos Teixeira
Prefeito Municipal em exercício