

P44

LEI Nº 038/98

EMENTA: Instituí o Plano de Cargos e Carreiras – PCC, do Quadro Permanente do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura e da outras providências .

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARAÇOIABA, Faço saber que a Câmara Municipal de Araçoiaba aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos e Carreiras – PCC do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura, nos termos desta Lei, que consolida os princípios e normas a serem observadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, em consonância com a política do pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º. Para efeito desta Lei, o Quadro Permanente do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos e carreiras de nível médio e superior, do grupo ocupacional voltado ao atendimento direto dos objetivos da Secretaria de Educação e Esportes – SEC.

Capítulo II

DOS OBJETIVOS DO PCC DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E ESPORTES

Art. 3º. O PCC do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura objetiva a profissionalização e valorização do servidor, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços de educação e esportes prestados ao conjunto da população do Município de ARAÇOIABA.

Art. 4º. O PCC do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura contempla também os seguintes objetivos específicos:

- I- Restabelecer a carreira no Serviço Público de Educação, dotando a Secretaria de Educação e Cultura de uma estrutura de cargos compatível com a sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e salarial do servidor;
- II- Adotar os princípios da habilitação, do mérito, da avaliação do desempenho e do tempo de serviços para o desenvolvimento na carreira;
- III- Manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-institucional da Secretaria de Educação e Cultura.
- IV- Integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação e da cultura, no Município.

Capítulo III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º. Para os efeitos desta Lei considera-se:

- I- Grade – é o conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo.
- II- Matriz – é o conjunto de classes seqüenciais e faixas, segundo habilitação, titulação e qualificação profissional.
- III- Grupo Ocupacional – Os Grupos ocupacionais contemplam conjuntos de cargos de acordo com a natureza da atividade, possuem carreiras específicas e representam as funções relacionadas com o atendimento dos objetivos do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura.
- IV- Carreira – é a organização estruturada do cargo ou de série de classe do mesmo nível que define a evolução funcional dos servidores e os níveis de retribuição remuneratória correspondente.

- V- Atividade de Magistério – por atividade de Magistério entende-se o exercício da docência e de atividade técnico-pedagógicas que dão, diretamente, suporte às atividades de ensino.
- VI- Professor I – Professor de Ensino Fundamental de 1ª a 4ª Série e Educação Infantil.
- VII- Professor II – Professor de Ensino Fundamental de 5ª a 8ª Série e Ensino Médio.

Capítulo IV
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E
CARREIRAS

SEÇÃO I
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

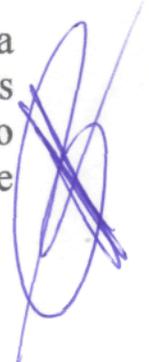
Art. 6º. Ficam criados no Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura o grupo ocupacional de Magistério com suas respectivas carreiras.

Art. 7º. O grupo ocupacional do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura serão os seguintes:

- I- Grupo 1: Magistério;

SEÇÃO II
DOS CARGOS OCUPANTES DOS GRUPO OCUPACIONAL

Art. 8º. Compõem o Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura os cargos, nos respectivos quantitativos constantes do Anexo I desta Lei, oriundos da transformação de cargos existentes, resguardada a correspondência de suas atribuições e funções.



SEÇÃO III

DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS

Art. 9º. Os cargos de provimento efetivo são caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, exigidos para ingresso.

Parágrafo Único. Os cargos de provimento efetivo do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura estão descritos e especificados no Anexo II da presente Lei.

Art. 10º. Os cargos de provimento efetivo estão vinculados às atividades finalísticas da Secretaria de Educação e Cultura e estruturados segundo o nível de instrução exigido para o ingresso, sendo:

I- Grupo 1 – Magistério;

a) Cargo de nível médio:

1. Professor I.

b) Cargo nível superior:

1. Professor II.

Art. 11º. Os cargos de provimento efetivo são distribuídos em CLASSES, variando de 4 (quatro) a 6 (seis), designadas pelo numerais romanos I, II, III, IV, V, VI, às quais estão associadas critérios de habilitação ou qualificação profissional.

Parágrafo Único. Cada CLASSE compreende 04 (quatro) FAIXAS, designadas pelas letras a, b, c, d.

CAPÍTULO V

DO PROCESSO DE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

Art. 12º. O ingresso dos servidores no Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura dar-se-á através de Concurso Público nos termos da legislação vigente.

Art. 13º. Constituem requisitos de formação ou escolaridade para o ingresso nos cargos, os constantes do Anexo III desta Lei.

SEÇÃO II

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 14º. O desenvolvimento na carreira dos cargos do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura poderá ocorrer mediante os procedimentos de:

- I- Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma FAIXA para a seguinte, dentro de uma mesma CLASSE, obedecendo aos critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na FAIXA;
- II- Progressão Vertical – passagem do servidor de uma CLASSE para a imediatamente superior, obedecidos os critérios de desempenho e de tempo de serviço, observando para o desempenho o cumprimento de exigência de participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pela instituição.
- III- Progressão por Elevação de Nível Profissional – passagem do servidor de uma matriz para outra, conforme a exigência de titulação, independente da CLASSE onde se encontra.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 15º. A Progressão Horizontal ocorrerá, após o cumprimento de estágio probatório, para o servidor que alcançar, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho.

Art. 16º. O servidor concorrerá à Progressão Horizontal quando se encontrar na FAIXA intermediária de sua CLASSE, desde que cumpra interstício de 01 (um) ano e esteja entre os 10% (dez por cento) do contingente dos servidores por cargo, habilitados por ordem de classificação no final do ano letivo pelo processo de avaliação de desempenho, efetuado em cada Unidade Administrativa.

§ 1º. A Progressão Horizontal deverá observar a ordem seqüencial de disposição das FAIXAS, vedada a ascensão para outra FAIXA que não a imediatamente superior.

§ 2º. Nas Unidades Administrativas com menos de 10 (dez) servidores será progredido apenas 1 (um) servidor por cargo.

§ 3º. Na aplicação dos percentuais previstos nesta Lei as frações obtidas serão arredondadas para a unidade imediatamente superior.

SUBSEÇÃO II DA PROGREÇÃO VERTICAL

Art. 17º. A Progressão Vertical dar-se-á:

- I- Por Desempenho;
- II- Por Tempo de Serviço;

Art. 18º. A Progressão Vertical por Desempenho far-se-á mediante processo de avaliação e ocorrerá quando o servidor se encontrar na última

FAIXA da CLASSE a que pertence, desde que cumpra o interstício 1 (um) ano passando à primeira FAIXA de CLASSE imediatamente superior.

Parágrafo Único. A Progressão Vertical por Desempenho somente ocorrerá, no final do ano letivo, para 10% (dez por cento) dos servidores por cargos de cada unidade administrativa.

Art. 19º. A Progressão Vertical por Desempenho ocorrerá sempre que o servidor, situado na última FAIXA de sua respectiva CLASSE, obtiver no mínimo 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação a que for submetido.

Art. 20º. A Progressão Vertical por Tempo de Serviço será atribuído ao servidor que permanecer por 10 (dez) anos, em efetivo exercício, numa CLASSE, passando à primeira FAIXA de CLASSE imediatamente superior, de acordo com os requisitos estabelecidos na Lei Orgânica Municipal.

SUBSEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR ELEVAÇÃO DE NÍVEL PROFISSIONAL

Art. 21º. A Progressão por Elevação de Nível Profissional ocorrerá a qualquer tempo, após cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir a graduação ou titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo ou a qualificação profissional, neste último caso, respeitando interstício de 02 (dois) anos de permanência na matriz anterior.

Art. 22º. Os cursos de pós-graduação lato-sensu, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelos ocupantes de cargos dos grupos ocupacionais Magistério somente serão considerados, para fins de progressão, se ministrados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art. 23º. A Progressão por Elevação de Nível Profissional será efetivada a partir do deferimento de requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído.

Art. 24º. Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

Art. 25º. O servidor que adquirir nova habilitação, nos termos do artigo 22 desta Lei, passará para matriz de vencimento correspondente à sua habilitação, permanecendo na mesma CLASSE e FAIXA salarial.

Parágrafo Único. Os servidores ocupantes dos cargos de professor de Ensino Fundamental de 1ª a 4ª Série e Educação Infantil, enquadrados nas CLASSES I e II, na matriz de formação de Magistério após concluírem Licenciatura Plena em Pedagogia, passarão para a CLASSE III, da matriz correspondente a sua habilitação e titulação, permanecendo na mesma FAIXA salarial.

Art. 26º. A Progressão por Elevação de Nível Profissional dar-se-á exclusivamente:

I- Grupo Ocupacional: Magistério – Professor I

- a) A Progressão para a matriz de vencimento de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério, dar-se-á para professor I que obtiver Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Magistério;
- b) A Progressão para a matriz de vencimento de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério e com Especialização, dar-se-á para o professor I, portador de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério, que obtiver curso de pós-graduação lato-sensu -Especialização- em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- c) A Progressão para a matriz de vencimento de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério e com Mestrado, dar-se-á para o Professor I, portador de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério, que obtiver curso de pós-graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada à sua atuação;

- d) A Progressão para matriz de vencimento de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério e com Doutorado dar-se-á para o professor I, portador de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Magistério, que obtiver curso de pós-graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

II- Grupo Ocupacional: Magistério – Professor II

- a) A Progressão para matriz de vencimento do Graduado com Licenciatura Plena e com Especialização, dar-se-á para o professor II que obtiver o curso de pós-graduação, lato-sensu, Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- b) A Progressão para matriz do vencimento do Graduado com Licenciatura Plena e com Mestrado, dar-se-á para o professor II que obtiver curso de pós-graduação stricto-sensu, Mestrado, em área relacionada à sua atuação;
- c) A Progressão para a matriz de vencimento do Graduado com Licenciatura Plena e com Doutorado, dar-se-á para o professor II que obtiver curso de pós-graduação, stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 27º. A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições, em favor de construção de qualidade da educação pública, possibilitando o seu desenvolvimento profissional na carreira do servidor público.

Parágrafo Único. A avaliação que trata de caput deste artigo será regulamentada segundo diretrizes a serem estabelecidas pela secretaria de Educação e Cultura.

CAPÍTULO VII

DOS VENCIMENTOS

Art. 28º. A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura será estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:

- I- A natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo.
- II- A política salarial do poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único. No estabelecimento da estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura será observado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 29º. A estrutura de vencimento do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura agrega os cargos dos grupos ocupacionais do Magistério denominados:

- I- Professor I, constituído de 06 (seis) CLASSES e 04 (quatro) FAIXAS salariais por CLASSE;
- II- Professor II, constituído de 04 (quatro) CLASSES e 04 (quatro) FAIXAS salariais por CLASSE;

§ 1º As FAIXAS salariais determinam os valores mínimos e máximos dos vencimentos correspondentes a cada CLASSE salarial.

§ 2º A Estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura compõe anexo IV desta Lei.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS E FINAIS

I- o Professor II com formação em Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação stricto-sensu, Doutorado, terá passagem para a matriz de vencimento do Professor II, portador de Licenciatura Plena, com Doutorado.

1) CLASSE I, FS-a

CLASSE I, FS-a

II- o Professor II com formação em Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação stricto-sensu, Mestrado terá passagem para a matriz de vencimento do Professor II, portador de Licenciatura Plena, com Mestrado.

1) CLASSE I, FS-a

CLASSE I, FS-a

III- o Professor com formação em Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação lato-sensu, Especialização, terá passagem para a matriz de vencimento do Professor II, portador de Licenciatura Plena, com Especialização.

1) CLASSE I, FS-a

CLASSE I, FS-a

IV- o Professor I com formação em Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação stricto-sensu, Doutorado terá passagem para a matriz de vencimento do Professor I, portador de Licenciatura Plena com Doutorado, obedecendo a seguinte correspondência:

1) CLASSE III, FS-a

CLASSE III, FS-

a

V- o Professor I com formação em Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação strcto-sensu, com Mestrado, terá passagem para matriz de vencimento do Professor I portador de Licenciatura Plena, com Mestrado, obedecendo a seguinte correspondência:

1) CLASSE III, FS-a

CLASSE III, FS-

a

VI- o Professor I com formação em Licenciatura Plena, acrescida no curso de pós-graduação lato-sensu, Especialização, terá passagem para a

matriz de vencimento, do Professor I, portador de Licenciatura Plena, com Especialização, obedecendo a seguinte correspondência:

1) CLASSE III, FS-a

CLASSE III, FS-

a

VII- Nesta 2ª fase, o tempo de serviço de cada servidor, anterior a vigência da presente Lei, será considerado para fins de enquadramento, conforme os critérios definidos para efetivação da Progressão Vertical por Tempo de Serviço.

Art. 31º. Na efetivação do artigo anterior será reservada a situação do Professor afastado em definitivo de regência por problema de saúde, devidamente comprovado pela Perícias Médicas do Estado, deverá ser processada de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos da presente Lei, referentes ao grupo ocupacional Magistério, passando a desempenhar atividades técnico-pedagógicas, devendo ser capacitado para nova função.

Art. 32º. Aos servidores afastados com ou sem ônus para o Município e de Licença para Trato de Interesse Particular será assegurado o enquadramento quando o seu retorno ao efetivo exercício na Secretaria de Educação e Cultura e o enquadramento na 2ª Fase dar-se-á após 12 meses do enquadramento na fase anterior, observados os demais dispositivos desta Lei.

Parágrafo Único. Não se incluem nas exceções deste artigo, os Professores que, com autorização do SEC, se encontrem afastado para realização de cursos ou à disposição de outros órgãos do Município.

Art. 33º. As disposições da presente Lei aplicam-se aos inativos, aos servidores em disponibilidade, no que se refere ao enquadramento, sem qualquer desenvolvimento na carreira.

Art. 34º. A primeira fase do enquadramento dos atuais servidores, no PCC do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura, será implantada de acordo com as normas estabelecida nesta Lei, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da sua publicação.

Art. 35º. Os servidores aposentados, enquadrados nos grupos ocupacionais Magistério, conforme critérios definidos no art. 30, terão proventos revistos nos termos do § 4º do Art. 40 da Constituição Federal.

Art. 36º. Os Professores de Educação Infantil e do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª série com formação para o Magistério ou portador de Licenciatura Plena na sua área de atuação que na data da publicação da presente Lei, estiverem realizado Licenciatura Plena em Pedagogia ou pós-graduação na sua área de atuação, terão direito ao desenvolvimento na carreira, observados os dispositivos desta Lei.

Art. 37º. O servidor poderá recorrer do seu enquadramento, no prazo máximo de 180 dias.

Art. 38º. Após concluído o processo de enquadramento, definido no Artigo 30 desta Lei, as gratificações de função e de representação, prevista na Legislação em vigor, serão consideradas como um dos elementos disponíveis para tratamento em possíveis correções ou distorções verificadas na estrutura de vencimentos dos cargos do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura.

Art. 39º. Os servidores ocupantes dos cargos atualmente existentes permanecerão nos mesmos, até que sejam enquadrados de acordo com os critérios e fase estabelecidos na presente Lei.

Art. 40º. No prazo de 90 dias, contados a partir da data da publicação da presente Lei, será constituída Comissão para elaboração do Plano de Avaliação de Desempenho, que se constituirá em instrumento complementar do PCC.

Art. 41º. Fica determinado o intervalo de 2% (dois por cento) entre as FAIXAS, e de 5% (cinco por cento) entre as CLASSES em todos os cargos que compõem o Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação e Cultura.

I- para o cargo de Professor I e II, o intervalo entre as matrizes de vencimento, conforme os Anexo IV, será de 10% (dez por cento).