

LEI Nº 947/98.

EMENTA: Institui o Plano de Cargos e Carreiras do Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SIRINHAÉM, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais,

Faço saber que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPITULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

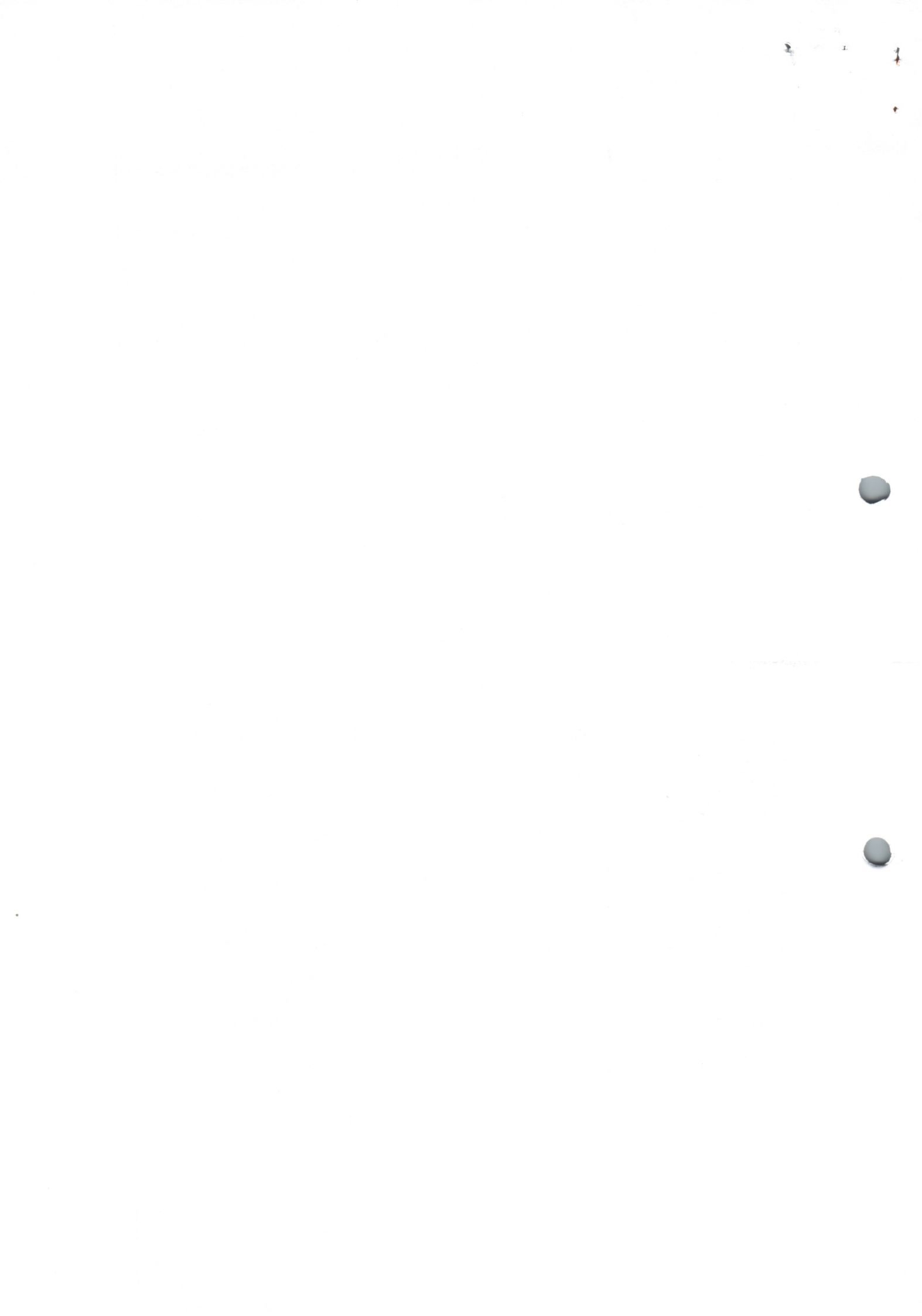
Art. 1º A presente Lei consolida os princípios e normas que o Município de Sirinhaém observará na Execução do Plano de Cargo e Carreiras do Sistema Público Municipal de Educação, em consonância com a política de pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º Para efeito desta Lei, o Quadro de Pessoal Municipal de Educação é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreiras de nível básico, médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da administração direta da Secretaria Municipal de Educação - SME, e por aqueles que ocupam em comissão e funções gratificadas.

Art. 3º Os trabalhadores leigos hoje desenvolvendo serviços na área educacional, regentes de classe, terão cinco anos contados a partir da instituição do Fundo que trata a Lei 9.424/96, para qualificarem-se e ingressarem, por concurso público, na carreira do magistério.

Art. 4º Os leigos constituirão quadro a parte, em extinção, não sendo reconhecidos funcionalmente critérios evolutivos de carreira.

Art. 5º O ingresso para o cargo de professor somente será feito por concurso público de provas e títulos.



Art. 6º São considerados profissionais do magistério:

I - professores com formação em segundo grau - magistério, que ministrarão aulas em turmas de 1ª a 4ª séries ensino fundamental e educação infantil;

II - professores com licenciatura plena, que ministrarão aulas em turmas de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental;

III - especialistas para dar suporte administrativo ao sistema educacional: diretores, supervisores educacionais, inspetores educacionais, programador de planejamento escolar, todos com curso superior em licenciatura, e especialização quando a área requerer.

Parágrafo Único - Para o exercício de quaisquer funções de magistério, que não a de docência, será exigida experiência de dois (02) anos, adquirida e, qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

Art. 7º Na execução do plano de carreira e remuneração de que trata esta lei, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - fica proibida a concessão de benefícios que implique afastamento da escola, tais como abono de faltas, justificativas ou licenças, não prevista na Constituição Federal;

II - a cedência para outras funções fora do sistema de ensino só será admitida sem ônus para o sistema de origem do integrante da carreira do magistério;

III - aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão concedidas férias anuais de quarenta e cinco (45) dias, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do magistério a trinta (30) dias por ano conforme for determinado em escala de férias elaborada pela Secretaria de Educação Municipal;

IV - a jornada de trabalho dos docentes, de 1ª a 4ª série, será de no máximo 40 (quarenta) horas semanais, incluída nesta 20% (vinte por cento) para aulas atividades, sendo consideradas como aulas atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com



a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola;

V - constituirão incentivos de progressão por qualificação do docente:

a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino;

b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema;

c) a qualificação em instituições qualificadas;

d) o tempo de serviço na função docente;

e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicas;

VI - não serão permitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos vencimentos e proventos de aposentadoria;

VII - a passagem do docente de um cargo para outro somente se dará mediante concurso público, admitido o exercício a título precário apenas quando indispensável ao atendimento de necessidade do serviço educacional.

CAPITULO II

DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGO E CARREIRAS DO SISTEMA PUBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Art. 8º O Plano de Cargos e Carreiras do Sistema Público Municipal de Educação objetiva a profissionalização e valorização do servidor de educação prestados ao conjunto da população do Município de Sirinhaém.

Art. 9º O Plano de Cargos e Carreiras do Sistema Público Municipal de Educação contempla também os seguintes objetivos específicos:



I - restabelecer a carreira no serviço público de educação, dotando a Secretaria Municipal de Educação de uma Estrutura de cargos compatível com sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem o progresso funcional salarial do servidor;

II - adotar os princípios da habilitação do mérito e da avaliação de desempenho para ingresso e desenvolvimento na carreira;

III - manter um corpo profissional de alto nível, dotado de atitudes, conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade política institucional da Secretária Municipal de Educação;

IV - integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação, no Município.

CAPITULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 10 Para efeitos desta lei:

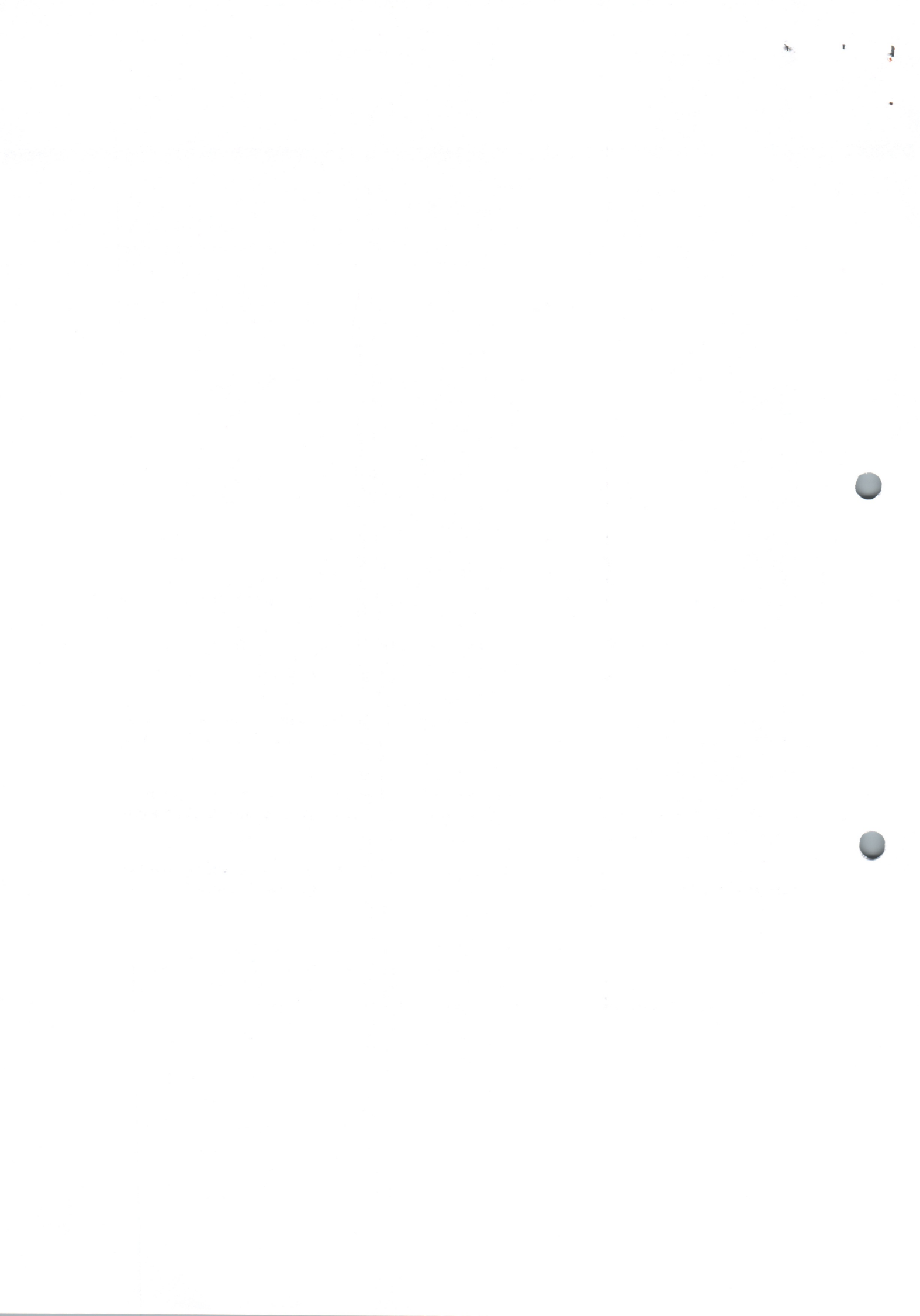
I - **QUADRO DO SISTEMA PUBLICO MUNICIPAL DE EDUCACAO** - é o quadro formado pelos cargos e carreiras de nível médio e superior do grupo ocupacional magistério e pelos cargos e carreiras de nível básico, médio e superior do grupo ocupacional de apoio administrativo e auxiliares.

II - **CARREIRA** - É a seqüência lógica e hierárquica de cargos dispostos em uma sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema Público Municipal de Educação;

III - **NIVEL** - é a divisão das carreiras do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

IV - **GRUPO OCUPACIONAL** - é a divisão das carreiras e cargos dentro do Plano de Cargos do Sistema Público Municipal de Educação, correspondendo às áreas de atividades funcionais em que se encontra estruturada a Secretaria Municipal de Educação.





V - CLASSE - é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições, integrantes de uma série de CLASSES.

VI - FAIXA - é a subdivisão de uma CLASSE em escalas horizontais, correspondente a diversos níveis de vencimento, constituindo a linha natural de progressão do servidor, por antiguidade a cada cinco (05) anos;

VII - CARGO - é o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza profissional das tarefas executadas e às especificações exigidas para seu ocupante, com posição definida na estrutura organizacional;

VIII - CARGO PÚBLICO - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, com as características de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do estado;

IX - CARGO EFETIVO - é o cargo provido em caráter permanente, por servidor subordinado ao regime de direito público, dotado de estabilidade na forma da Constituição Federal, nomeado através de concurso público de provas e títulos;

X - CARGO EM COMISSÃO - é o cargo de livre nomeação e exoneração, provido em caráter precário, correspondente a cargos de direção e assessoramento;

XI - CARGO TÉCNICO-CIENTÍFICO - é o cargo cujo provimento requer nível superior com habilitação técnica específica;

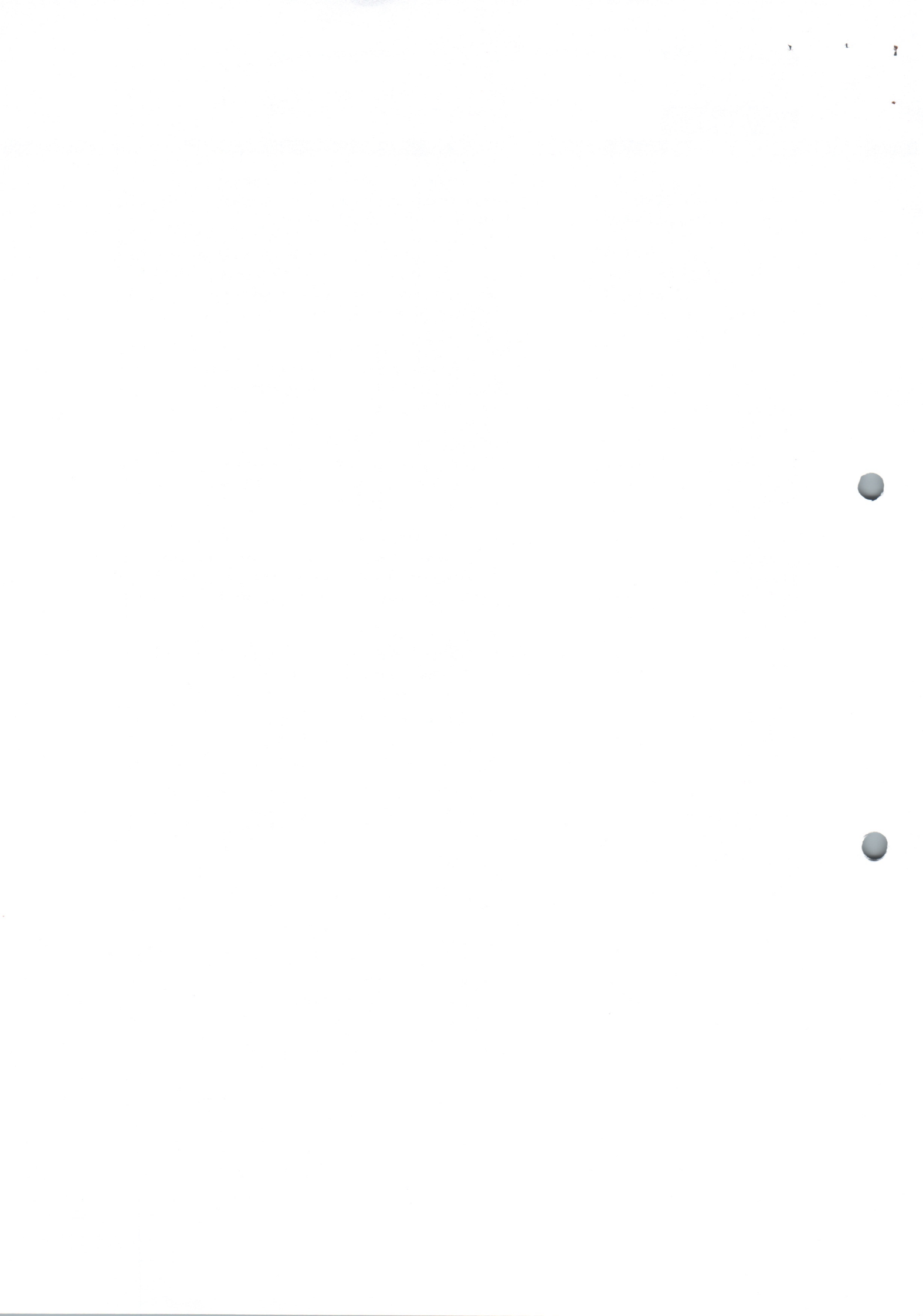
XII - CARGO TÉCNICO - é o cargo cujo provimento requer nível médio com habilitação e especialização técnico-operativa;

XIII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL - é o crescimento do servidor na carreira de procedimento de progressão.

CAPITULO IV

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS





Art. 11 A estrutura de cargos e carreiras do Quadro de Sistema Público Municipal de Educação representa o conjunto das funções organizacionais relacionadas com os objetivos e finalidades da Secretaria Municipal de Educação, distribuídas pelas suas unidades integrantes.

SEÇÃO I

DA NATUREZA DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art.12 Fica criado no Quadro de Sistema Público Municipal de Educação o grupo ocupacional de magistério e de apoio administrativo e auxiliares com suas respectivas carreiras.

§ 1º For atividades de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades técnicos-pedagógicos que dão diretamente suporte às atividades de ensino e que requer formação específica;

§ 2º For atividades de apoio administrativo entende-se o trabalho relativo;

I - ao cargo de apoio operacional, com especialização ou não;

II - ao cargo de apoio técnico-administrativo, que requer formação específica;

Art. 13 Os grupos ocupacionais do Quadro de Pessoal de provimento efetivo do Sistema Público Municipal de Educação terão a seguinte composição:

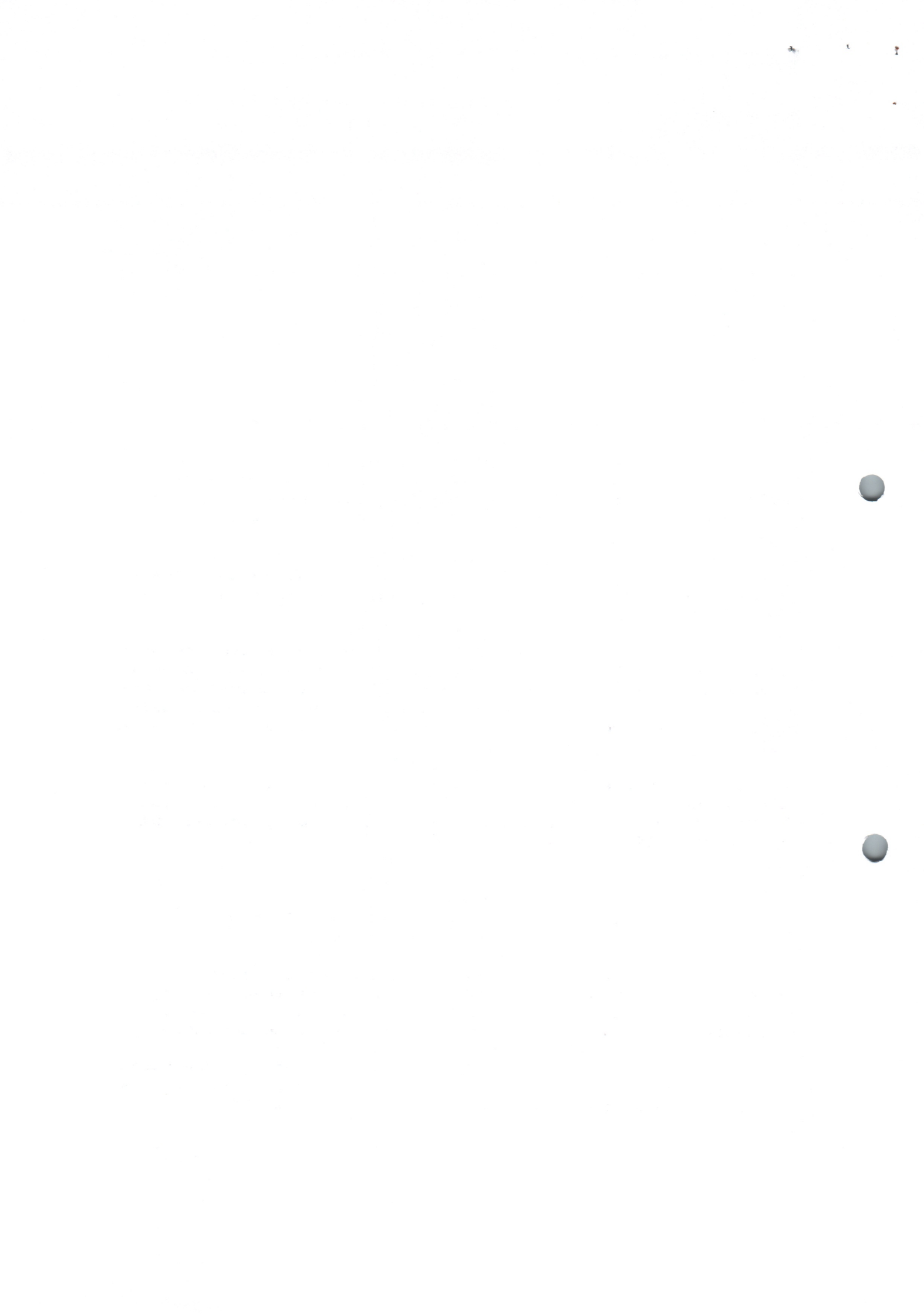
I - GRUPO 1: DOCENTES

- Regente Leigo (cargo em extinção)
- Professor de ensino infantil e de Ensino Fundamental da 1ª à 4ª Série
- Professor do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª Série;

II - GRUPO 2: APOIO TECNICO-CIENTIFICO

Psicólogo Escolar
Técnico em Educação





III - GRUPO 3: APOIO ADMINISTRATIVO E AUXILIARES

Auxiliar de Serviços Gerais
Agente Administrativo
Merendeira
Vigia
Motorista

SEÇÃO II**DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS**

Art.14 Os cargos de provimento efetivo serão caracterizados por sua denominação, pela descrição detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos pelo ingresso.

Paragrafo único - Os cargos de provimento efetivo do Sistema Público Municipal de Educação estão descritos e especificados no ANEXO I da presente Lei.

Art.15 Os cargos de provimento efetivo estarão subdivididos em 05 (cinco) classes, designadas pelos numerais romanos I, II, III, IV e V, cujo acesso se dará através de concurso público para a classe inicial I, e as restantes pelos critérios de promoção por merecimento e progressão por nova habilitação/titulação.

Parágrafo Único - Cada classe compreende 06 (seis) faixas, designadas pelas letras A, B, C, D, E, e F, cujas alterações serão procedidas pelos critérios de promoção automática por antiguidade.

**SUBSEÇÃO II
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO
E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

Art. 16 Os cargos de provimento em comissão correspondem às atividades de direção, assessoramento dos órgãos integrantes da Secretária Municipal de Educação, bem como as atividades de apoio ao gabinete do Secretário de Educação.

PARAGRAFO UNICO - Os cargos de provimento em comissão independem e são isolados da evolução normal da carreira, não se subdividindo em CLASSES e FAIXAS.



Art. 17 Os cargos de provimento em comissão do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e as funções gratificadas estão relacionados e quantificados no ANEXO II.

CAPITULO V

DO PROCESSO DE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA SEÇÃO I DO PROCESSO DE INGRESSO

Art. 18 Os cargos do Sistema Público de Educação do Município de Sirinhaém, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preenchem os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso necessariamente na primeira FAIXA da CLASSE inicial do respectivo nível de carreira, atendidas os requisitos de qualificação profissional e habilitação por concurso público de provas e títulos.

Art. 19 - Os requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei, são os exigidos no ANEXO III desta Lei.

Art. 20 O servidor, uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório pelo período de 2 (dois) anos, de acordo com o estatuto dos funcionários Públicos Civis do Município.

Art. 21 As pessoas portadoras de deficiência motora, visual e auditiva, habilitadas em concurso público, atendendo às exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, preencherão as vagas previstas em edital.

Art. 22 O professor somente poderá exercer atividades técnico-pedagógicas, após 02 (dois) anos de docência, na rede pública ou privada, e atender às demais exigências estabelecidas.

SEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 23 O desenvolvimento na Carreira de Magistério poderá ocorrer mediante os procedimentos de:

I - Progressão Horizontal - passagem do servidor de uma FAIXA para seguinte, dentro de uma mesma CLASSE, obedecendo aos critérios específicos de tempo de serviço.

II - Progressão Vertical - passagem do servidor de uma CLASSE para a superior da Série respectiva a que pertence, obedecidos os critérios de merecimento e antiguidade, observadas em qualquer hipótese, as exigências de participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

III - Progressão por nova Habilitação/Titulação - passagem do servidor de uma CLASSE para outra, conforme a exigência de titulação de cada CLASSE, independentemente da CLASSE onde se encontra.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 24 A Progressão Horizontal ocorrerá, automaticamente a cada cinco (05) anos, dentro da mesma classe.

Paragrafo Único - A Progressão Horizontal deverá observar a ordem seqüencial de disposição da FAIXAS, sendo vedada a ultrapassagem de FAIXA.

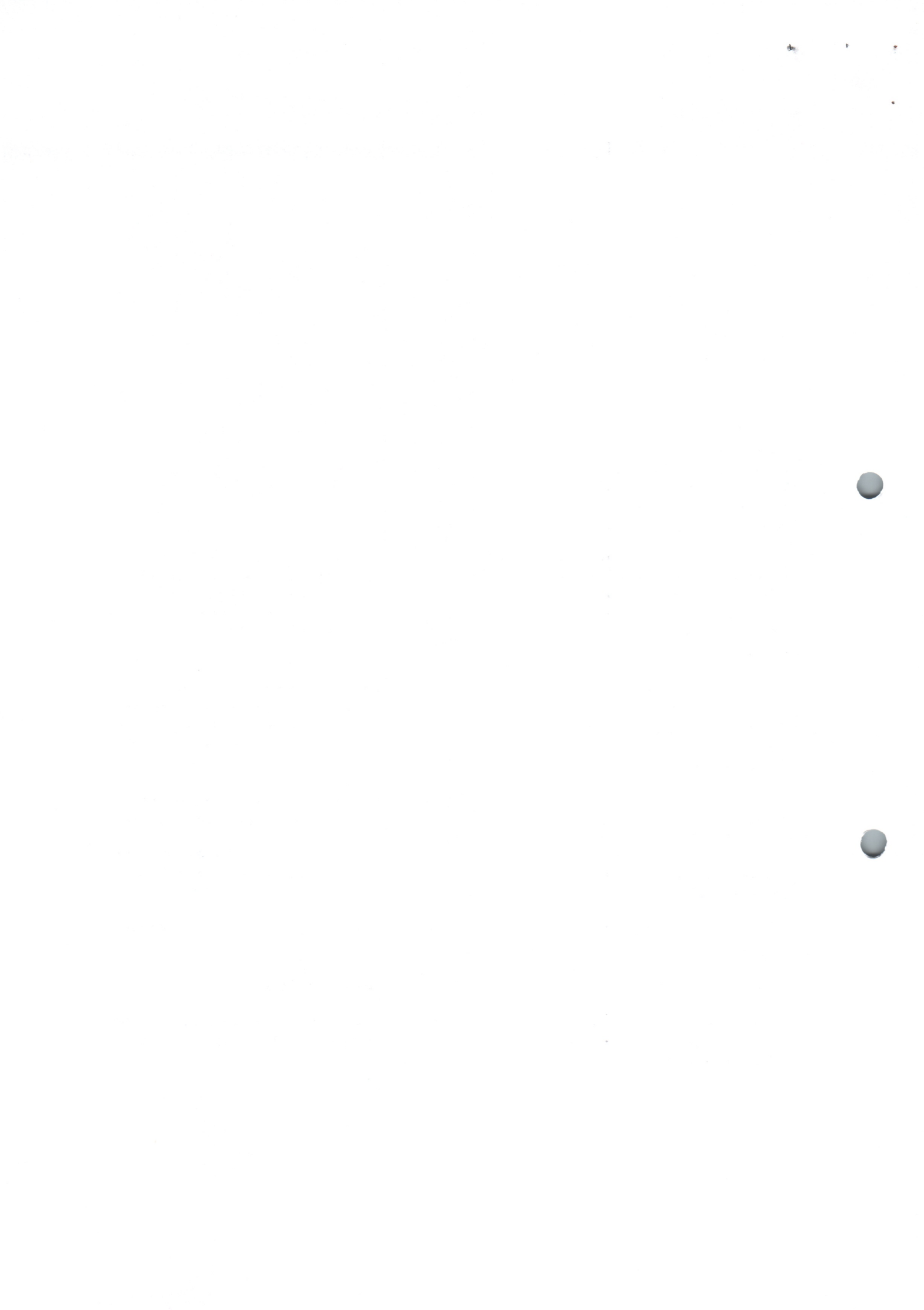
SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 25 A Progressão Vertical dar-se-á:

- I - Por Mérito
- II - Antiguidade
- III- Nova Habilitação/Titulação

§ 1º A Progressão far-se-á por mérito, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos.

Art. 26 A Progressão Vertical por Antiguidade será atribuída ao servidor que contar com 10 (dez) anos efetivo exercício na CLASSE, de acordo com os requisitos desta Lei.





SUBSEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO/TITULAÇÃO

Art. 27 A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir nova Habilitação/titulação em área relacionada à sua atuação.

Art. 28 Os cursos de Pós-Graduação lato-sensu estrito sensu, para os fins previstos nessa Lei, realizados pelos ocupantes de cargos dos grupos ocupacionais Magistério, Apoio Técnico-Científico, serão considerados somente se autorizados pelos órgãos competentes das Instituições Universitárias e quando realizados no exterior, revalidados por Instituições Brasileira credenciada para tanto.

Art. 29 Os Cursos de qualificação profissional, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelos ocupantes de Cargos do grupo ocupacional de Apoio Administrativo e Auxiliares, serão considerados somente se oferecidos por estabelecimentos que integram os serviços nacionais de formação profissional.

Art. 30 A Progressão por Nova Habilitação/Titulação será efetivada mediante requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de Certificado ou Diploma devidamente instruídos.

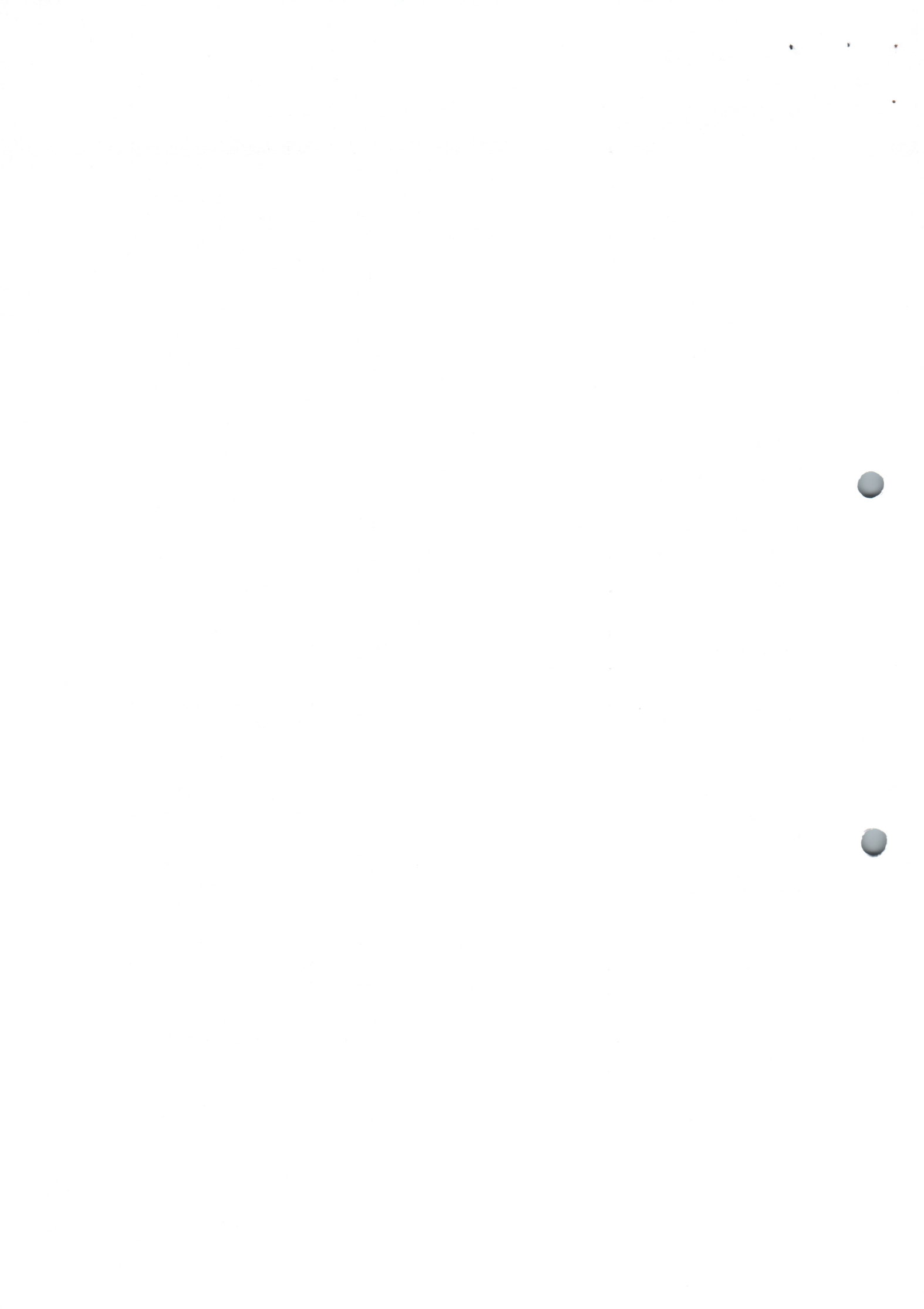
Art.31 Em nenhuma hipótese uma mesma habilitação/titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

Parágrafo Único - Ao Professor com acumulação de cargos permitida em Lei, a nova habilitação/titulação será utilizada em ambos os cargos.

Art. 32 A progressão por nova habilitação/titulação dar-se-á da seguinte formas:

I - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTERIO

- O Professor do Ensino Infantil e do Ensino Fundamental de 1^o a 4^o Série, ocupante da classe salarial I que obtiver nova titulação passará para a classe III





- O Professor do Ensino Infantil e do Ensino Fundamental de 1^o a 4^o Série, ocupante da classe salarial II que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe IV
- O Professor do Ensino Infantil e do Ensino Fundamental de 1^o a 4^o Série, ocupante da classe salarial III que obtiver nova titulação passará para a classe V
- O Professor do Ensino Fundamental de 5^o a 8^o Série; , ocupante da classe salarial I que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe III
- O Professor do Ensino Fundamental de 5^o a 8^o Série; , ocupante da classe salarial II que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe IV
- O Professor do Ensino Fundamental de 5^o a 8^o Série; , ocupante da classe salarial III que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe V

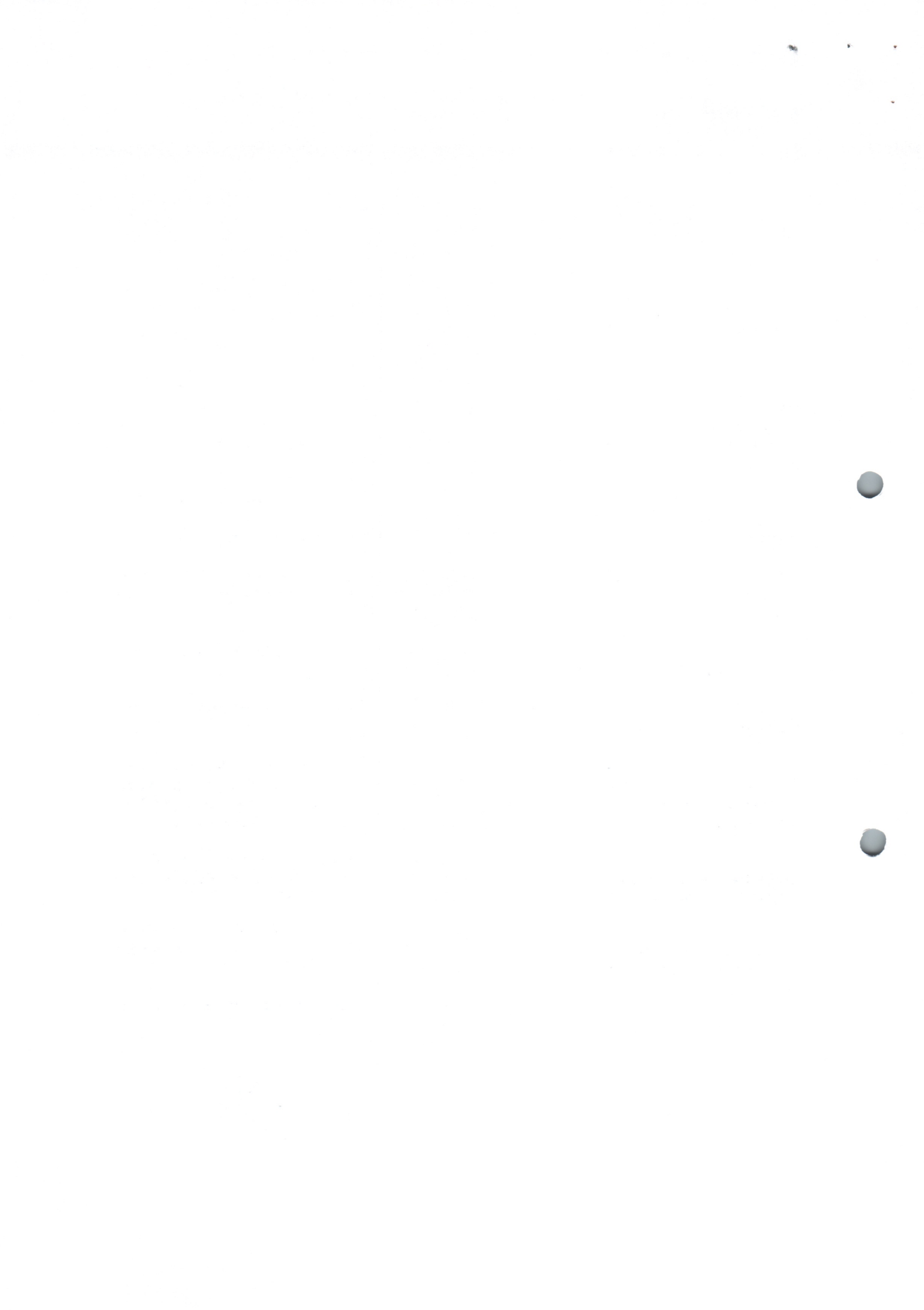
II - GRUPO 2: APOIO TECNICO-CIENTIFICO

- O Psicólogo Escolar e o Técnico em Educação ocupante da classe salarial I que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe III, respectivamente.
- O Psicólogo Escolar e o Técnico em Educação ocupante da classe salarial II que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe IV, respectivamente.
- O Psicólogo Escolar e o Técnico em Educação ocupante da classe salarial III que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe IV, respectivamente.

Art. 33 Para o Professor do Ensino Infantil e do Ensino Fundamental de 1^o a 4^o Série, serão considerados sucessiva e respectivamente, para efeito de nova habilitação e titulação:

a) curso de Aperfeiçoamento ou Especialização em nível médio em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas;

b) habilitação em Licenciatura Plena em Pedagogia.



c) curso de pós-graduação lato-sensu - Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

d) curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada à sua atuação.

e) curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado em área relacionada à sua atuação.

Parágrafo Único - O Professor do Ensino Infantil e do Ensino Fundamental de 1^o a 4^o Série, que comprovar a conclusão dos cursos de Pós-Graduação stricto-sensu previstos nas letras " d " e " e " passará automaticamente para a classe V.

Art. 34 Para o Professor do Ensino Fundamental de 5^o a 8^o Série, serão considerados sucessiva e respectivamente, para efeito de nova habilitação e titulação:

a) curso de Pós-Graduação lato-sensu Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

b) curso de Pós-Graduação stricto-sensu Mestrado, em área relacionada à sua atuação.

c) curso de Pós-Graduação stricto-sensu Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

Parágrafo Único - O Professor do Ensino Infantil e do Ensino Fundamental de 5^a a 8^a Série, que comprovar a conclusão do curso de Pós-Graduação stricto-sensu previstos na letra " e " passará automaticamente para a classe V.

Art. 35 Para o Psicólogo Escolar e o Orientador educacional, serão considerados sucessiva e respectivamente, para efeito de nova habilitação e titulação:

a) curso de Pós-Graduação lato-sensu Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

b) curso de Pós-Graduação stricto-sensu Mestrado, em área relacionada à sua atuação.





c) curso de Pós-Graduação stricto-sensu Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

CAPITULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CRITERIOS DE PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Art.36 A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação de desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, e que permite o seu desenvolvimento profissional na carreira e no serviço público, tendo em vista os objetivos e finalidades do Sistema Público Municipal de Educação.

Art.37 A avaliação de desempenho será realizada para fins de:

- I - Progressão Vertical;
- II - Identificação de necessidade de capacitação profissional;
- III - Identificação de situação de desempenho deficiente.

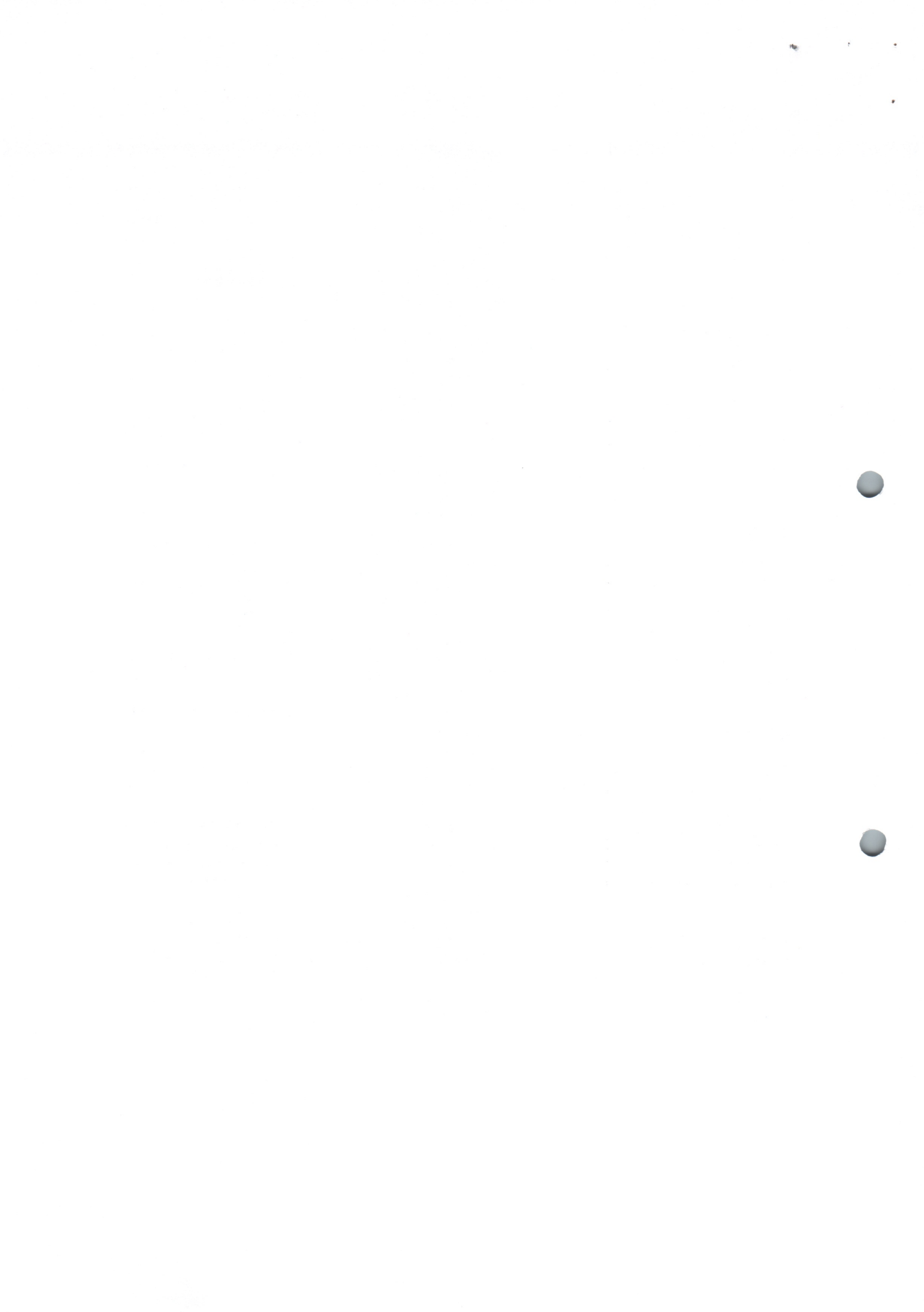
Art. 38 - A partir das informações colhidas através do **BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**, será o funcionário avaliado.

Art. 39 - A progressão funcional por merecimento decorrerá da avaliação de desempenho expressa em pontos, obtidos na apuração geral dos fatores de progressão, obedecido o interstício.

Art. 40 - Apurados os critérios estabelecidos para a progressão por merecimento, o Chefe do Executivo promoverá, a cada ano, até três (03) por cento do pessoal de cada categoria ou faixa, sendo que em cada faixa será promovido pelo menos um servidor.

Art. 41 - A progressão funcional por merecimento, obedecerá à ordem rigorosa de classificação de merecimento dos funcionários, obtida em cada período anual.

Art. 42 - A avaliação de merecimento do funcionário, será baseada em três fatores de promoção:





- 1 - Indicadores de desempenho;
- 2 - Indicadores atitudinais.
- 3 - Indicadores complementares

Art. 43 - Constituem indicadores de desempenho:

- a) Qualidade do Trabalho - mede a ausência de erros no trabalho, bem como a habilidade de execução;
- b) Conhecimento do trabalho - mede o grau de conhecimentos teóricos e práticos aplicáveis ao exercício da função;
- c) Quantidade de Trabalho - mede o volume de produção do funcionário relacionado com o padrão esperado pelo Poder Legislativo;
- d) Liderança - mede a habilidade em transmitir ordens ou instruções e de conseguir a colaboração dos subordinados ou colegas;

Art. 44 - Constituem indicadores atitudinais:

- a) Responsabilidade Profissional - mede a noção exata das obrigações inerentes ao exercício de suas funções;
- b) Assiduidade e Pontualidade - mede a frequência ao serviço e o cumprimento do horário de trabalho;
- c) Cooperação - mede a colaboração com chefia, subordinados e colegas;
- d) Integração - mede o relacionamento amistoso com chefias, colegas e público em geral;

Art. 45 - O índice de merecimento do funcionário, em cada período anual, será representado pela soma algébrica dos fatores de progressão apurada em pontos positivos referentes aos indicadores de desempenho, atitudinais e complementares.

PARAGRAFO UNICO - Aplica-se ao disposto no caput deste artigo, os indicadores complementares, que se referem, também, a falta de assiduidade, impontualidade horária, repreensão e suspensão, que serão apurados em pontos negativos.

gressão, a pontuação máxima atribuída será de 1.000 (mil) pontos assim distribuídos:

- a) Indicadores de desempenho e atitudinais, 500 pontos;
- b) Indicadores complementares, 500 pontos.

Art. 47 - As condições de merecimento através dos indicadores de desempenho, dos indicadores atitudinais serão avaliados pelo chefe imediato, 1º avaliador, e pelo chefe mediato, 2º avaliador, em formulário específico denominado "BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO" sendo aferidas pela Comissão de Eficiência.

Parágrafo Único - Para fins do disposto neste item entende-se como chefe imediato e mediato, o titular das chefias de porte igual ou superior a Chefe de Unidade.

Art. 48 - A cada grupo constituído, de acordo com disposto no artigo 18, corresponde 04 (quatro) indicadores de desempenho e 04 (quatro) indicadores atitudinais, determinados em razão dos requisitos indispensáveis ao funcionário no exercício do cargo.

§ 1º - A cada indicador corresponde uma pontuação, cujo peso está diretamente relacionado com a importância do indicador no grupo de referência;

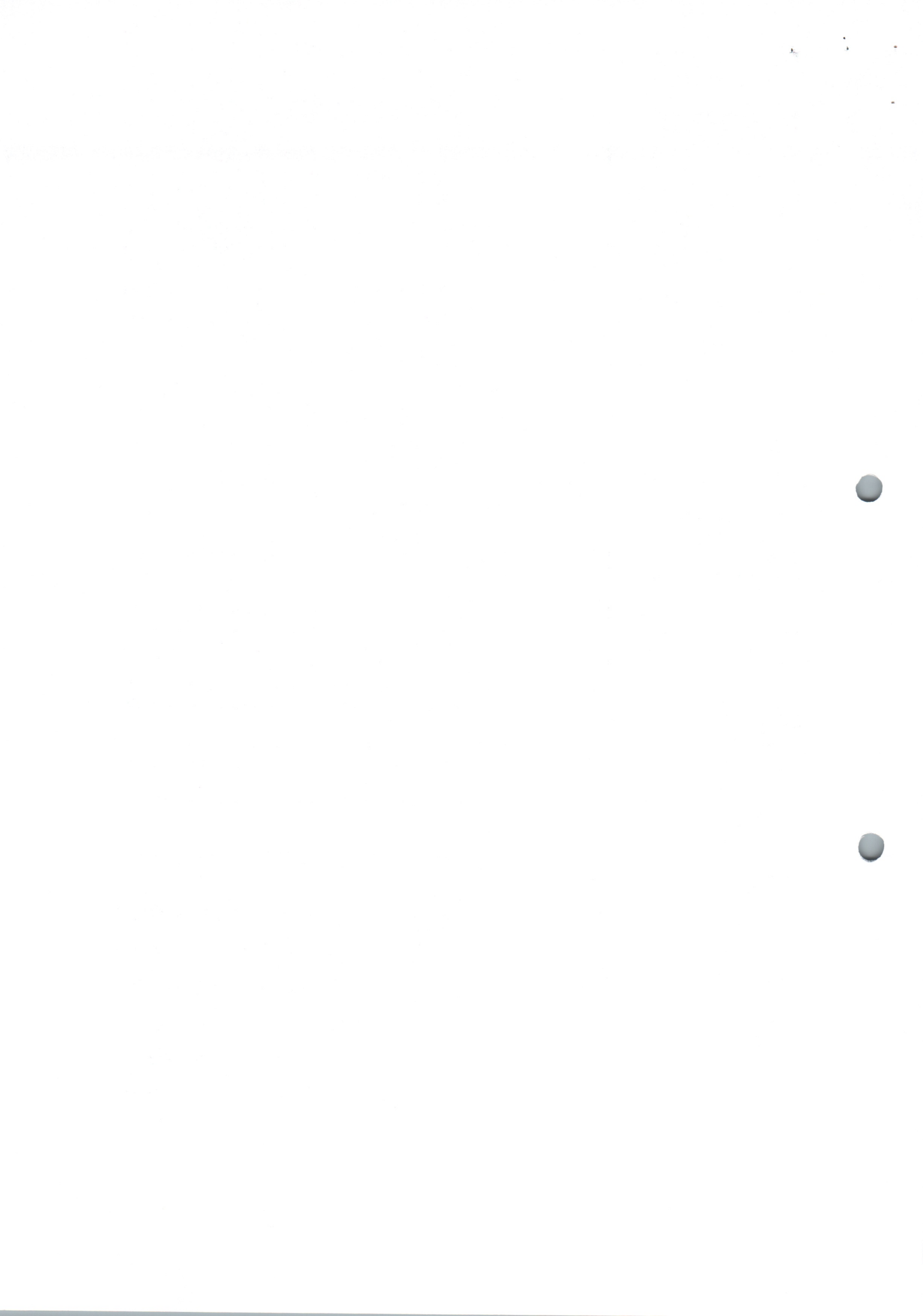
§ 2º - Aos conceitos emitidos pelos avaliadores, corresponde 04 (quatro) graus de avaliação a considerar, conforme o comportamento funcional apresentado: (E) Excelente, (B) Bom, (R) Regular e (D) Deficiente.

§ 3º - De acordo com os conceitos emitidos pelos avaliadores, caberá a Comissão da Eficiência aplicar os percentuais seguintes:

- a) 60% (sessenta por cento) sobre a pontuação referente ao conceito emitido pelo chefe imediato;
- b) 40% (quarenta por cento) sobre a pontuação referente ao conceito emitido pelo chefe mediato.

§ 4º - O resultado de apuração em cada indicador, será a soma obtida após aplicado os percentuais previstos no parágrafo anterior.







§ 5º - A pontuação atribuída aos indicadores tem os mesmos valores referentes e indicadores diferentes para os seguintes grupos de referência, constituindo três tabelas de pontos, a saber:

TABELA Nº 1	-	GRUPO	I
TABELA Nº 2	-	GRUPO	II
TABELA Nº 3	-	GRUPO	III

§ 6º - Os indicadores de desempenho e atitudinais referente a cada grupo de referência, são:

a) GRUPO I - São indicadores de desempenho: quantidade de trabalho, atenção, zelo pelo patrimônio e qualidade do trabalho;

São indicadores atitudinais: assiduidade e pontualidade, disciplina, integração e cooperação;

b) GRUPO II - São indicadores de desempenho: qualidade do trabalho, conhecimento do trabalho, quantidade de trabalho e liderança;

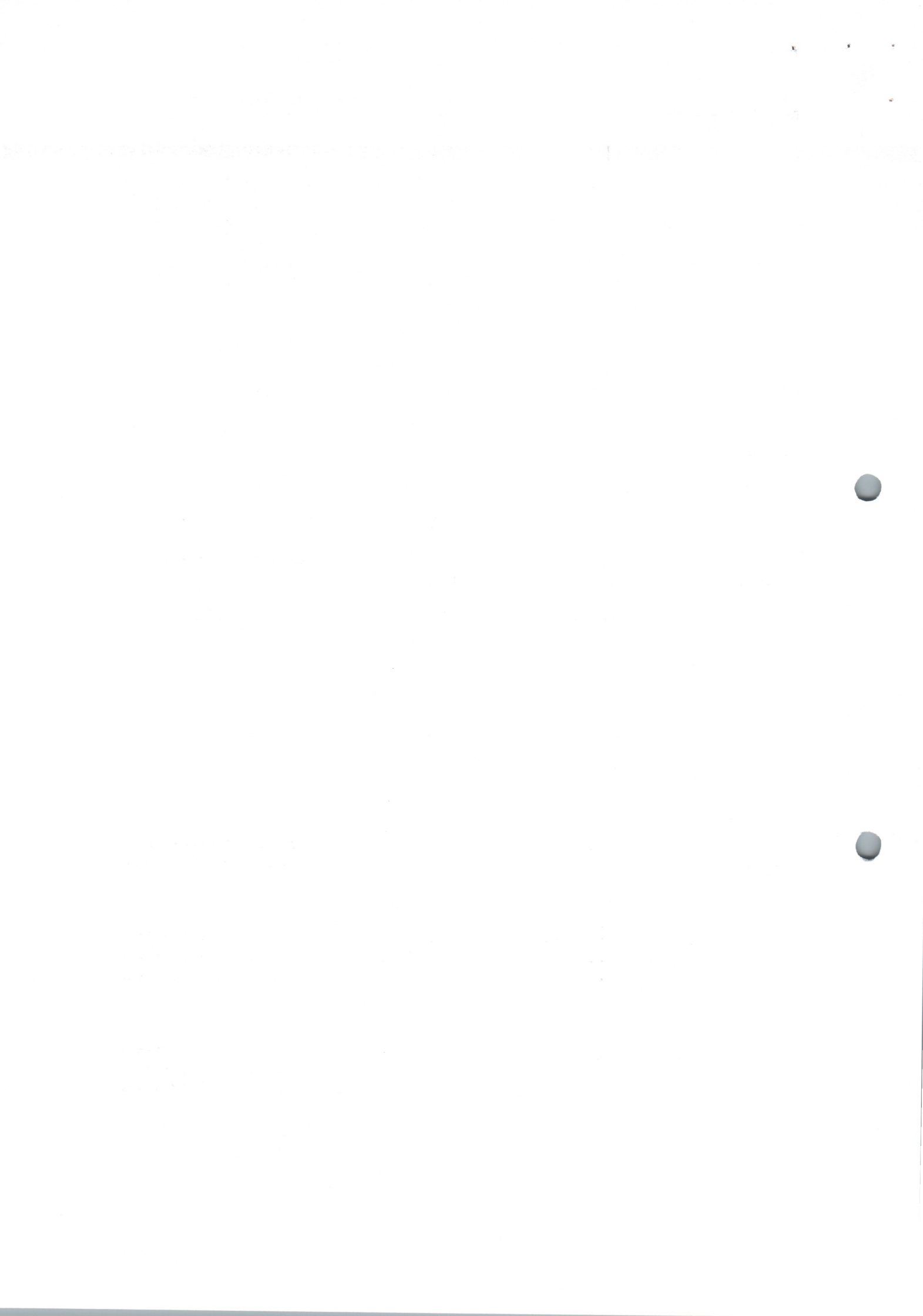
São indicadores atitudinais: responsabilidade profissional, assiduidade e pontualidade, cooperação e integração;

c) GRUPO III - São indicadores de desempenho: produtividade, conhecimento do trabalho, decisão e liderança;

São indicadores atitudinais: dedicação, responsabilidade profissional, integração e iniciativa.

§ 7º - O somatório de pontos atribuídos aos indicadores, em cada grupo, será:

- | | | |
|--|---|------------|
| a) GRUPO I - Indicadores de desempenho | - | 250 pontos |
| Indicadores atitudinais | - | 250 pontos |
| b) GRUPO II - Indicadores de desempenho | - | 300 pontos |
| Indicadores atitudinais | - | 200 pontos |
| c) GRUPO III - Indicadores de desempenho | - | 200 pontos |
| Indicadores atitudinais | - | 300 pontos |



§ 8º - Estará restrito à Comissão de Eficiência e Conselho Consultivo de Administração de Pessoal, o conhecimento e utilização das tabelas de apuração de pontos.

Art. 49 - Constituem indicadores complementares:

- a) Tempo de Classe - compreendendo o tempo de efetivo exercício na classe a que pertença o funcionário;
- b) Cargo de Chefia - desde que exercida como titular mediante Portaria;
- c) Curso com menos de 80 horas de duração;
- d) Curso com duração entre 80 horas e 359 horas;
- e) Curso com duração de 360 horas ou mais (especialização, mestrado e doutorado);
- f) Participação em Comissão ou Grupo de Trabalho;
- g) Trabalhos publicados;
- h) Falta de assiduidade;
- i) Impontualidade horária;
- j) Repreensão;
- l) Suspensão.

Art. 50 - Os indicadores complementares a que se refere o artigo anterior, terão a seguinte pontuação:

a) Tempo de Classe

De 01 a 03 anos.....	20 pontos
De 03 a 06 anos.....	30 pontos
Mais de 06 anos.....	50 pontos

b) Cargo de Chefia

De Direção Geral.....	70 pontos
De Diretoria e Assessoramento Superior....	50 pontos
De Chefe de Divisão.....	35 pontos



- De Secretaria de Diretoria, de Divisão e Chefia de Gabinete..... 25 pontos
 Das demais Chefias..... 15 pontos
- c) Curso com menos de 80 horas (computar até 02 cursos sendo 20 pontos por curso)..... 40 pontos
- d) Curso com duração entre 80 e 359 horas (computar até 1 curso)..... 30 pontos
- e) Curso com duração de 360 horas ou mais (até 1 curso)..... 90 pontos
- f) Participação em Comissão ou Grupo de Trabalho (computar até 2 participações cada uma com 20 pontos)..... 40 pontos
- g) Trabalhos publicados..... 30 pontos
- h) Falta de assiduidade (por cada falta)(-10) pontos
- i) Impontualidade horária (por 3 atrasos ou 3 antecipações de saída)(-10) pontos
- j) Repreensão.....(-30) pontos
- l) Suspensão.....(-50) pontos

Art. 51 - Os cursos a que se referem as letras "c", "d" e "e" do artigo anterior, deverão ser de interesse para a Prefeitura e terão seu peso computado para avaliação por merecimento uma única vez, desde que o funcionário seja promovido.

Art. 52 - O disposto nas letras "a", "b", "f" e "g", terão seu peso computado para avaliação por merecimento uma única vez, desde que o funcionário seja promovido.

Art. 53 - Ao funcionário cuja promoção se verifique por antiguidade não ensejando o aproveitamento dos pontos apurados de acordo com o disposto no Art. 50, será permitido reutilizar estes pontos nas posteriores avaliações anuais que venha a ser considerado para efeito de progresso por merecimento.



Art. 54 - Para efeito de atribuição de pontos para a progressão funcional por merecimento, não será considerada a participação do funcionário em Comissão, como suplente.

Art. 55 - As condições de merecimento através da avaliação dos indicadores complementares, serão levantadas pelo Departamento de Pessoal e aferidos pela Comissão de Eficiência, sendo registradas no formulário "BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO".

Art. 56 - Não poderá concorrer à progressão funcional por merecimento:

a) O funcionário em exercício de mandato eletivo federal, municipal ou municipal;

b) O funcionário que, para tratar de interesse particular, esteja licenciado na época da progressão ou tenha estado nos dois semestres anteriores;

c) A funcionária que esteja na época da progressão ou tenha estado nos dois semestres anteriores, licenciada para acompanhar o marido, funcionário civil ou militar, que houver sido mandado servir em outro ponto do território nacional ou estrangeiro;

d) O funcionário que esteja a época da progressão, ou tenha sido afastado, nos dois semestres anteriores, do exercício do cargo, para a participação em congressos científicos ou cursos de especialização, salvo os relacionados com as atribuições do cargo que ocupa, com a competente prova de frequência e aproveitamento;

e) O funcionário que esteja na época da progressão, ou tenha sido afastado, nos dois semestres anteriores, do exercício do cargo, para a realização de pesquisas científicas ou conferências culturais, salvo as relacionadas com as atribuições do cargo que ocupa, mediante a apresentação dos resultados dos respectivos trabalhos;

f) O funcionário que não obtiver com grau de merecimento, pelo menos, 335 (trezentos e trinta e cinco) pontos;

g) O funcionário que, nos dois semestres imediatamente anteriores ao último dia da apuração do tempo de efetivo exercício ou da avaliação do desempenho, tenha sofrido punição disciplinar.





Art. 57 - Não deve constar da lista de classificação de merecimento o funcionário impedido de concorrer à progressão funcional.

Art. 58 - A classificação dos funcionários a serem promovidos por merecimento ou por antiguidade será efetuada respectivamente, em função de maior número de pontos ou do tempo de efetivo exercício na classe do cargo ou, ainda considerando a estrutura de cargos anteriores, na referência do cargo em que se encontrava o funcionário.

Art. 59 - Quando igual o INDICE DE MERECIMENTO do funcionário, para efeito de desempenho, terá preferência, sucessivamente, o funcionário:

- a) de maior tempo na classe;
- b) de maior tempo na categoria funcional;
- c) de maior tempo na Assembléia;
- d) de maior tempo de serviço público municipal;
- e) de maior tempo de serviço geral;
- f) o mais idoso.

§ 1º - Na apuração dos critérios indicados no caput deste artigo, será considerado exclusivamente o tempo de efetivo exercício.

§ 2º - Quando se tratar de classe inicial, o primeiro desempate será feito pela classificação expressa pela nota final, em concurso prestado para ingresso na série de classes.

Art. 60 - Nos casos de afastamento do funcionário do exercício do cargo, inclusive em virtude de licença, ou para ocupar cargo em comissão, fora do âmbito da administração do Poder Executivo, o índice de merecimento será calculado de acordo com as normas previstas no Art. 56 desta Lei.

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR ANTIGUIDADE

Art. 61 - A progressão funcional, por antiguidade, recairá no funcionário de maior tempo de efetivo exercício na respectiva classe, obedecendo o interstício.



§ 1º - No caso de empate, para efeito de desempate, aplicar-se-ão ao funcionário, os critérios previstos no Art. 59 desta Lei.

§ 2º - A apuração do tempo de efetivo exercício será efetuada anualmente até o dia 30 de junho.

§ 3º - Apurados os critérios estabelecidos para a progressão por antiguidade, o Chefe do Executivo promoverá, a cada ano, até três (03) por cento do pessoal de cada categoria ou faixa, sendo que em cada faixa será promovido pelo menos um servidor.

Art.62 A antiguidade de classe será contada:

a) nos casos de nomeação, readmissão, transferência a pedido, reversão ou aproveitamento, a partir da data em que o funcionário entrar no exercício do cargo;

b) os casos de promoção e readaptação, a partir de sua vigência;

c) no caso de transferência ex-officio, considerando-se o período de exercício que o funcionário possuía na classe, quando foi transferido.

Art. 63 - Na apuração de tempo líquido de efetivo exercício para a determinação de antiguidade de classe, serão incluídos os períodos de afastamento decorrentes de:

a) férias;

b) casamento;

c) luto;

d) exercício de outro cargo municipal ou autárquico municipal, de provimento em comissão ou em função gratificada;

e) exercício de outro cargo municipal como substituto legal;

f) convocação para o serviço militar;

g) júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

h) exercício de cargo ou função por nomeação do Prefeito Municipal;

i) desempenho de função eletiva federal, estadual ou municipal;

j) licença à funcionária gestante, ao funcionário acidentado em serviço ou atacado de doença profissional, licença-prêmio, licença para tratamento de saúde, licença paternidade;

l) missão oficial no país, ou no estrangeiro, com ônus para o Estado, mediante ato de autorização do Chefe do Poder Executivo;

m) participação em congressos científicos ou cursos de especialização ou realização de pesquisas científicas ou conferências culturais, sempre com a autorização do Chefe do Executivo Municipal e a competente prova de frequência e aproveitamento;

n) desempenho de comissões previstas em lei ou regulamento;

o) exercício de cargo de direção em sociedade de economia mista, ou fundação instituída por lei municipal;

p) trânsito, na forma prevista nos regulamentos;

q) expressa determinação legal, em outros casos.

DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Art. 64 - O merecimento do funcionário na classe a que pertence, será apurado anualmente, através do **BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - BAD**, em 01 (uma) via, conforme modelos ANEXOS.

Art. 65 - Nos primeiros dez dias de julho, o chefe imediato e o chefe mediato do funcionário aferirá as suas condições essenciais de merecimento relativas ao período anual até 30 de junho.





Art. 66 - No caso de haver movimentação do funcionário que importe em subordinação a outro chefe imediato e/ou mediato, o **BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** será preenchido pelas chefias a que esteve subordinado no mínimo por três meses do período anual avaliado.

Art. 67 - No caso de haver mudança de chefia, os funcionários terão o merecimento aferido pelas chefias a que se subordinou durante no mínimo três meses do período anual avaliado.

Art. 68 - Em qualquer das hipóteses referidas nos ARTS. 64 e 65, o merecimento será aferido por dois avaliadores: chefe imediato e chefe mediato.

Art. 69 - Preenchido o **BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**, quanto aos indicadores de desempenho e atitudinais, a chefia imediata dará pronta vista do mesmo ao funcionário interessado, que logo aporará seu "CIENTE".

§ 1º - Dentro do prazo de três dias, a partir da ciência do funcionário, poderá este recorrer do julgamento das condições essenciais de merecimento, perante a Comissão de Eficiência da Prefeitura e por intermédio da respectiva chefia imediata, devendo o responsável pela avaliação de desempenho, se pronunciar a respeito em igual prazo.

§ 2º - No caso de encontra-se o funcionário afasta do serviço e impossibilitado de comparecer à Prefeitura para tomar ciência do **BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** será normalmente remetido ao setor competente, devendo, nessa hipótese, o chefe imediato extrair cópia autenticada do mesmo para dar posteriormente vista ao interessado.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, o chefe imediato anotará, no campo reservado para "Observações", o afastamento do funcionário, rubricando em seguida.

Art. 70 - O Setor de Pessoal de que fala o parágrafo quarto do artigo anterior, ao receber o material citado, preencherá os indicadores complementares, no campo destinado a "Levantamento", relativas a cada funcionário, a vista das anotações funcionais, enviando, de uma só vez, à Comissão de Eficiência, até o dia 30 de julho.



Art. 71 - A Secretaria da Administração fiscalizará rigorosamente o disposto no artigo anterior, representando, inclusive, contra os chefes que não cumprirem com as obrigações aqui estabelecidas.

Art. 72 - Caberá a Comissão de Eficiência, à vista dos dados referentes aos indicadores de desempenho, atitudinais e complementares, proceder a apuração geral destes fatores de promoção, cujo resultado indicará o INDICE DE MERECIMENTO do funcionário.

Art. 73 - Para fins de classificação, quer por merecimento quer por antiguidade, será utilizado o formulário "LISTA DE CLASSIFICAÇÃO, em 01 (uma) via, modelo ANEXO.

CAPITULO VII

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art.74 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 e do servidor na carreira.

Art.75 A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será feita através de:

I - Programas de integração à Administração Pública, aplicados a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, dos direitos e deveres definidos na legislação estatutária e sobre o Plano Estadual de Educação e Plano Nacional de Educação;

II - Programas de Complementação de Formação, aplicados aos servidores nomeados para o cargo de professor de ensino profissionalizante, constando de preparação pedagógica de nível superior como complementação de estudos, para os que não tenham Licenciatura Plena;

III - Programas de Capacitação - aplicados 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 - Programas de Desenvolvimento - destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição;

V - Programas 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 - Programas de Desenvolvimento Gerencial - destinadas aos ocupantes de cargos de direção, gerência assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função;

Parágrafo Único - programa de que trata o inciso II do presente artigo é obrigatório, devendo ser realizado e concluído durante o estágio probatório do servidor, como condição para a efetivação do cargo, portanto devendo ocorrer concomitantemente com o início do exercício do magistério do servidor.

Art.76 A Secretaria Municipal de Educação, através dos seus órgãos operacionais, deverá assegurar anualmente a realização de ações de capacitação de pessoal e de cursos de qualificação profissional.

CAPITULO VIII DO ENQUADRAMENTO DO PESSOAL EXISTENTE

Art. 77 - O enquadramento e aproveitamento dos atuais servidores nos cargos criados por esta Lei, far-se-á automaticamente na mesma classe e categoria com absoluto respeito aos direitos adquiridos.

Art. 78 - Ao servidor remanescente do regime celetista fica assegurado a continuidade do tempo de serviço para efeito de férias, adicional de tempo de serviço, licença-prêmio, promoção e outro benefício previstos em lei.



CAPITULO IX

DO PLANO DE VENCIMENTOS E DAS GRATIFICAÇÕES

Art.79 Os vencimentos e gratificações são a retribuições monetária do trabalho do servidor.

SEÇÃO I

DOS VENCIMENTOS

Art.80 O conjunto de vencimentos atribuídos aos ocupantes dos Grupos Ocupacionais Magistério, Técnico Científico e Apoio Administrativo e Auxiliares consta da estrutura de vencimentos do Quadro do sistema Público Municipal de Educação, na conformidade do ANEXO I.

Art.81 A estrutura de vencimentos do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação será estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:

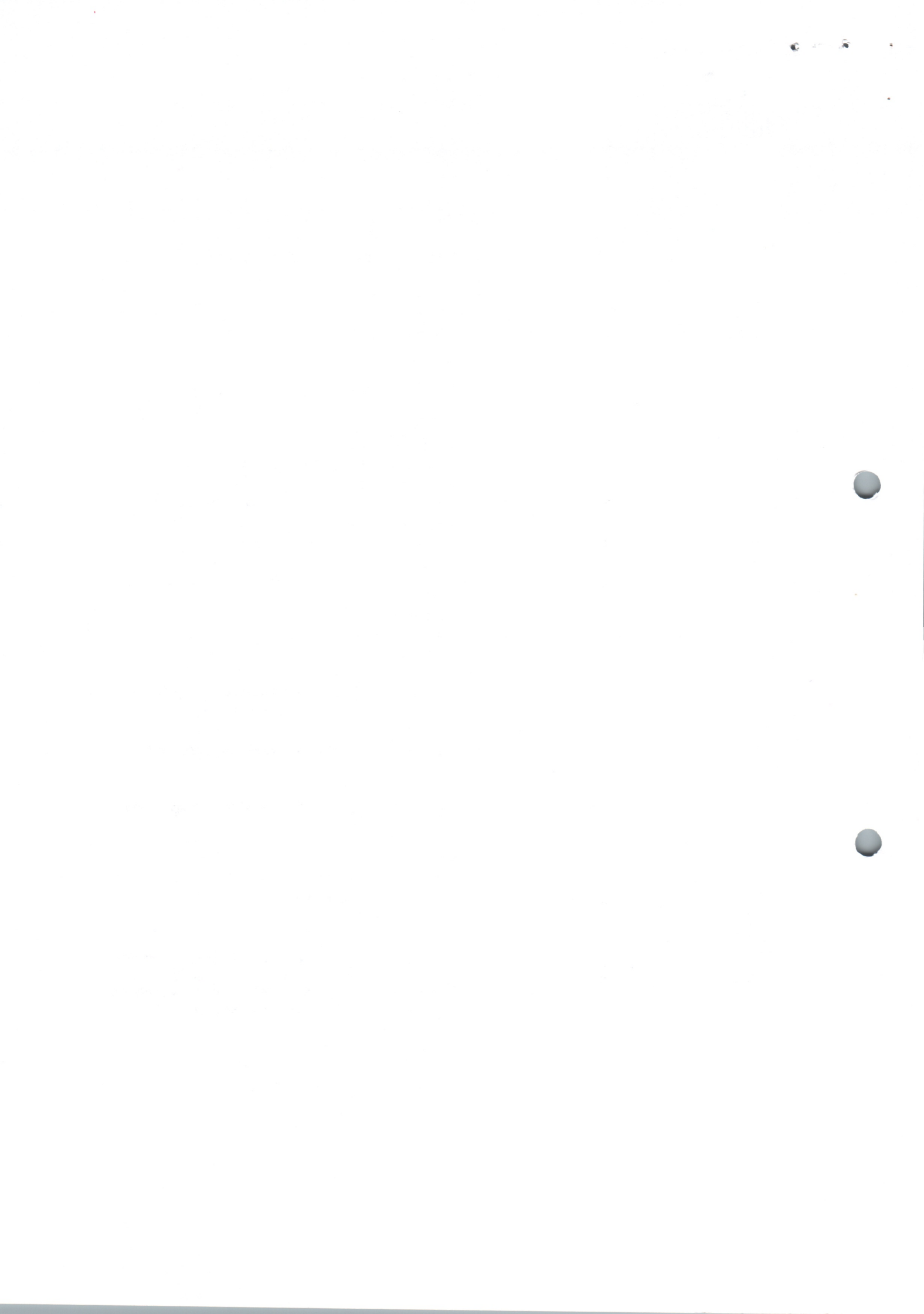
I - a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo;

II - as condições vigentes na média do mercado de trabalho e a necessidade de preservar o poder aquisitivo dos servidores, e

III - a política Salarial do Poder Executivo municipal;

Paragrafo Unico - No estabelecimento da estrutura de vencimentos do quadro do Sistema Público Municipal de Educação será observado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art.82 A estrutura de vencimentos do quadro do Sistema Público Municipal de Educação agrega aos cargos dos grupos ocupacionais de Magistério e de Apoio Administrativo e Auxiliares, assim denominados:



SEÇÃO II

DAS GRATIFICAÇÕES

Art.83 As gratificações serão conferidos a servidores do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação pela natureza da atividade realizada.

Art.84 Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, especificadas a seguir:

- I - gratificação de representação;
- II - gratificação pelo exercício do magistério;
- III- gratificação de risco de vida;
- IV - gratificação pela prestação de serviços extraordinários;
- V - gratificações pela participação em comissão ou grupo de trabalho;
- VI - gratificação pela participação em grupo especial de assessoramento técnico;
- VII - gratificação adicional por tempo de serviço;
- VII- gratificação pelo exercício do magistério na Zona Rural.

CAPITULO X
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITORIAS

Art. 85 O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado, poderá requerer reavaliação junto à Comissão para Enquadramento no Quadro de Pessoal do sistema Público Municipal de Educação, no prazo de trinta dias





Art. 86 Os servidores ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação que se encontrem à época de implantação do Plano de Cargos e Carreiras criado por esta Lei, em Licença para trato de interesse particular, ou com contratos de trabalho suspensos, serão enquadrados por ocasião da reassunção.

Art.87 A classe de Professor de Ensino Infantil e Professor do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª Série, com exigência para ingresso de formação para o Magistério Nível Médio, será extinta à medida em que for estabelecida gradativamente a exigência mínima inicial de Licenciatura plena em pedagogia para o ensino infantil e de 1ª a 4ª Série do Ensino fundamental, transformando-se em cargo de nível Superior, conseqüentemente desaparecendo a especialização em nível médio.

Art.88 Ficam criados os cargos de provimento efetivo constantes do ANEXO I.

Art. 89 Ficam criados os cargos de provimentos em comissão e as funções gratificadas constantes do ANEXO II.

Art.90 Ficam aprovados como parte integrantes e inseparáveis desta Lei os ANEXOS I, II, III e IV

Art.91 Será de 30% (trinta por cento) a gratificação pelo exercício de magistério de que trata o inciso II, do art. 84 desta Lei.

Art. 92 - A gratificação pelo exercício de Magistério na Zona Rural, será de 20% (vinte por cento).

Art.93 A carga horária mínima dos professores de Ensino fundamental de 5ª à 8ª Série, será de 120 horas aula incluída nesta 20% (vinte por cento) para aulas atividades.

Art. 94 Aos integrantes das funções do magistério, poderá ser concedida gratificação especial no final do exercício, caso ocorra a disponibilidade recursos relativos aos 60% do Fundo de Educação, mediante Decreto do Chefe Executivo Municipal.

Art. 95 - Fica o Chefe do Executivo Municipal autorizado a conceder gratificação especial pelo exercício do cargo em regime de dedicação exclusiva ou tempo integral no percentual de até 100% (cem por cento) aos ocupantes dos cargos comissionados constantes desta Lei.







Art.96 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei ocorrerão à conta de dotação orçamentárias próprias.

Art.97 Esta lei entra vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros retroativos de 1º (primeiro) de janeiro de 1998.

Sirinhaém, 07 de maio de 1998

=PREFEITO=

a) José Hildo Hacker

