

LEI Nº 2123/2009

Dispõe sobre

o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Goiana, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE GOIANA, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo art.72, IV, da Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal de Goiana aprovou e ele sanciona a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A presente lei altera o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Goiana, com as seguintes finalidades:

I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Cargos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;

IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;

V - adequação da jornada de trabalho do Docente às normas legais vigentes;

VI - manter a administração do vencimento dentro dos padrões estabelecidos por lei, considerando as características da área educacional e os critérios de Evolução Funcional;

VII - criar as bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho; e

VIII – dar cumprimento ao art. 6º, da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

CAPÍTULO II

Dos Conceitos Fundamentais

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se:

I - servidor do Magistério: o servidor legalmente investido em cargo público de provimento efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal;

II - docentes: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério com atribuições de docência nas unidades escolares no âmbito do Município de Goiana.

III – Funções de suporte técnico-administrativo-pedagógico: titulares efetivos de função que compõem um Grupo de Professores do Magistério, com atribuições nas áreas de Planejamento Educacional, Assessoria Pedagógica, Orientação Educacional, Supervisão Escolar, Inspeção Escolar, Coordenação Educacional, Gestão e Vice-Gestão de Unidade Escolar em órgãos e unidades escolares da Secretaria Municipal de Educação e Inovação;

IV - cargo: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades;

V - vencimento base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e Grau;

VI - remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo composto pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei;

VII - carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a Níveis e Graus superiores, no cargo do servidor;

VIII - padrão: conjunto de algarismos que designa o vencimento dos servidores, formado por:

a) subgrupo: é um conjunto de cargos do mesmo Grupo, vinculado à mesma Tabela de Vencimento, representado por letras;

b) nível: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, capacitação e titulação, representado por números;

c) grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho, representado por letras;

IX - grupo: é um conjunto de cargos com atribuições semelhantes;

X - Quadro do Magistério: conjunto de cargos públicos de Docentes e de Especialistas da Educação que integram as unidades da estrutura básica da Secretaria Municipal de Educação e Inovação;

XI - progressão vertical: passagem do servidor de um Nível para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do Grupo a que pertence;

XII - progressão horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do Grupo a que pertence;

XIII - jornada de trabalho Docente: é a carga horária de trabalho a ser cumprida pelo integrante do Grupo de Docentes diretamente com o aluno em sala de aula e em horas-atividade de trabalho pedagógico;

XIV - habilitação específica: qualificação no Ensino Médio Normal, em curso de nível superior de licenciatura, de graduação plena e Pós-graduação, exigida ao desempenho de atividades de docência;

XV - horas-atividade: tempo atribuído ao professor para preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade, aperfeiçoamento profissional e cumprimento de outras atividades de acordo com a proposta pedagógica da escola;

XVI - campo de atuação: refere-se à etapa da educação básica em que Docentes e Especialistas desenvolvem suas atribuições.

Parágrafo único. Esta lei adota os demais conceitos constantes da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no que não diferirem dos conceitos definidos pelo “caput” deste artigo.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE CARGOS DO MAGISTÉRIO

Seção I

Da Composição

Art. 3º. O Quadro de Cargos do Magistério compreende:

I - Grupo de Docentes (GD), constituído de cargos efetivos de:

a) Professor de Educação Básica I; (PEB I)

b) Professor de Educação Básica II; (PEB II)

II - Grupo de Técnicos de Educação, constituído de cargos de provimento efetivo, com função gratificada:

a) Planejador Educacional;

- b) Assessor Pedagógico;
- c) Orientador Educacional;
- d) Supervisor Escolar;
- e) Inspetor Escolar
- f) Coordenador Educacional;
- g) Gestor de Unidade Escolar;
- h) Vice-Gestor de Unidade Escolar.

§ 1º. A tabela de vencimentos dos Professores I e II (GD) é a constante no ANEXO I que passará a vigorar a partir de 1º. de janeiro de 2010, que terá os seguintes índices:

- a) PEB I – Nível I a II – 10%; Nível II a III – 15%; Nível III a IV – 20% e Nível IV a V
- b) PEB II – Nível I a II – 15%; Nível II a III – 20% e Nível III a IV – 35%.

§ 2º. Os Quadros de cargos referidos no inciso II, com as respectivas denominações, quantitativos e valores de gratificação são os constantes no ANEXO II desta lei, que serão reajustados por decreto do executivo.

§ 3º. A descrição das funções do Grupo do Magistério e dos Técnicos em educação é a constante do ANEXO III.

§ 4º. As atribuições do Grupo do Magistério (PEB I e II) e dos Especialistas em Educação estão descritas no ANEXO IV.

Seção II

Do Ingresso

Art. 4º. Os cargos do Quadro do Magistério, previstos no inciso 'I', do art. 3º desta lei são providos exclusivamente por concurso público de provas e títulos, exigindo-se, além dos previstos na legislação pertinente:

I - para o Professor de Educação Básica I (PEB I): Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Normal Superior, admitida, como formação mínima à oferecida em nível médio, na modalidade normal, para atuar nas creches, educação infantil, anos iniciais do Ensino Fundamental, 1ª. e 2ª fases da EJA e Educação Especial;

II - para o Professor de Educação Básica II (PEB II): Curso de Licenciatura plena, com habilitação específica em disciplina ou área de conhecimento do currículo da Educação Básica, para atuar nos anos finais do Ensino Fundamental, todas as fases da EJA e Educação Especial;

Art. 5º As funções gratificadas do Grupo de Técnicos de Educação, previsto no inciso II do art. 3º, exercidas exclusivamente por servidores efetivos, são providas por meio de Seleção Simplificada, exceto nos casos da alínea “f”, que serão indicados diretamente pelo Chefe do Executivo e das alíneas “g” e “h”, que serão escolhidos, em lista tríplice, após eleição, a ser realizada na forma de regulamentação específica, todos com mandato de 03 (três) anos, renováveis por igual período, exigindo-se, além dos previstos na legislação pertinente:

I - Curso de Licenciatura Plena, acrescido de um dos seguintes títulos: Especialização *Lato Sensu*, Mestrado ou Doutorado.

Art. 6º. O ingresso no Quadro de Cargos do Magistério se dá sempre no Nível I.

Seção III

Do Campo de Atuação e das Atribuições

Art. 7º. Aos ocupantes de cargos do Grupo de Docentes compete a organização e a realização do processo ensino-aprendizagem, a participação na gestão da Unidade Escolar, nos seguintes campos de atuação:

I - Educação Infantil;

II - anos iniciais do Ensino Fundamental;

III - anos finais do Ensino Fundamental;

IV - Educação Especial;

V – Educação de Jovens e Adultos.

Art. 8º As atribuições dos cargos estão disciplinadas no ANEXO IV desta Lei..

Seção IV

Da Remuneração

Art. 9º. Os integrantes do Quadro de Cargos do Magistério serão remunerados de acordo com as Tabelas de Vencimento constantes do Anexo I, conforme seu Padrão.

§ 1º As Tabelas de Vencimento do Grupo de Docentes, para Professor I, correspondem à jornada mínima de 150 (cento e cinquenta) horas-aula, para educação infantil, anos iniciais do Ensino Fundamental, 1ª e 2ª fases da EJA e Educação Especial, devendo as jornadas diferenciadas serem remuneradas proporcionalmente e não ultrapassando de 200 (duzentas) horas/aula.

§ 2º As Tabelas de Vencimento do Grupo de Docentes, para Professor II, correspondem à jornada máxima de 200 (duzentas) horas-aula, para os anos finais do Ensino Fundamental, 3ª e 4ª fases da EJA e Educação Especial, devendo as jornadas diferenciadas serem remuneradas proporcionalmente e não ultrapassando de 200 (duzentas) horas aulas.

§ 3º As Tabelas de Vencimento do Grupo de Técnicos em Educação, correspondem à jornada de, no máximo, 200 (duzentas) horas-aulas, devendo as jornadas diferenciadas serem remuneradas proporcionalmente e não ultrapassando de 200 (duzentas) horas aulas.

Art. 10 A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título, inclusive no casos de acúmulo de cargos públicos.

Art. 11 É considerado piso de vencimento do docente o estabelecido pela Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, diferindo do salário-base sobre o qual serão calculadas as demais vantagens pecuniárias e de progressão.

§ 1º. Para fins de cálculo do piso salarial será considerado como remuneração, o vencimento básico, acrescido de todas as vantagens, tais como gratificações, incorporações e adicionais que não tenham natureza indenizatória.

§ 2º. As vantagens adicionadas a remuneração, tais como quinquênios, gratificações a qualquer título, incorporações e adicionais, serão consideradas parcelas autônomas de vantagem pessoal e ficarão desvinculadas dos índices de reajuste do piso salarial.

§ 3º. O índice de reajuste do piso salarial não será indexador de reajuste das demais vantagens pessoais, que serão reajustadas nos mesmos índices gerais dos servidores do município.

§ 4º. Os valores expressos na Tabela do Anexo I, estão em conformidade com a Lei do Piso Nacional do Magistério, estando portanto, condicionados ao julgamento da ADI 4167, que ora tramita no Supremo Tribunal Federal.

Art. 12 Se o vencimento do docente, após aplicadas as vantagens pecuniárias e de progressão, não atingir o valor referido no artigo anterior deverá ser complementado pelo Município até aquele patamar.

Seção V

Da Acumulação de Cargos

Art. 13. O Servidor do Magistério, quando em regime de acumulação de cargos na forma do disposto no artigo 37, XVI e XVII, da Constituição Federal e legislação municipal vigente, deverá comprovar a compatibilidade de horários.

Parágrafo Único - O servidor do magistério que se encontre em regime de acumulação de cargos deverá solicitar à chefia imediata a que está vinculado parecer de acumulação de cargos, nos termos da regulamentação da Secretaria Municipal de Educação e Inovação.

CAPÍTULO III

DA JORNADA

Seção I

Da composição da Jornada do Docente

Art. 14. A jornada de trabalho do Grupo de Docentes é composta por:

I - Trabalho Docente com Aluno (TDA): compreende o exercício da docência em cumprimento ao currículo, em atividade direta com a turma, adolescentes, jovens e adultos;

II - Horas-atividade: corresponde ao cumprimento obrigatório para todos os Docentes, inclusive aos que se encontram em regime de acumulação de cargos, formada por:

a) Trabalho Docente Coletivo (TDC): compreende a atuação com a equipe escolar em grupos de formação permanente e de reuniões pedagógicas, na construção, acompanhamento e avaliação do projeto político-pedagógico da Unidade Escolar, no aperfeiçoamento profissional e nas atividades de interesse da Unidade Escolar e da Secretaria Municipal de Educação;

b) Trabalho Docente Individual (TDI): compreende o atendimento e a recuperação dos alunos, reuniões com pais, atividades educacionais e culturais com alunos;

c) Trabalho Docente de Formação (TDF): compreende o tempo dedicado à formação do docente;

d) Trabalho Docente de Preparação de Aulas (TDPA): compreende o trabalho desempenhado em hora e local de livre escolha do Docente, destinado à preparação das atividades pedagógicas;

§ 1º O descumprimento das horas-atividade destinadas ao trabalho Docente coletivo e individual prejudica a caracterização do efetivo exercício para fins de pagamento e de contagem de tempo de serviço público municipal, nos termos da legislação municipal vigente.

§ 2º Caberá à Secretaria Municipal de Educação e Inovação disciplinar a estratégia, procedimentos e fluxos de cumprimento das horas de Trabalho Docente Coletivo - TDC e Trabalho Docente Individual – TDI, a fim de garantir a efetividade da sua execução.

§ 3º A carga horária em efetiva regência de classe, ficam destinados os seguintes percentuais, a título de horas-atividades: 25% (vinte e cinco por cento) para o PEB I; e 30% (trinta por cento) para o PEB II, respectivamente.

Art. 15. As jornadas do Grupo de Docentes e sua composição são as seguintes:

§ 1º Aos titulares de cargos de PEB I devem ser atribuídas horas relativas a um turno completo semanal;

§ 2º Aos titulares de cargos PEB II, a hora do Docente corresponde a 50 (cinquenta) minutos de trabalho efetivo quando:

I - em Trabalho Docente com Aluno;

II - em Trabalho Docente Coletivo ou Individual;

III – em Trabalho Docente de Formação – TDF;

Art. 16. A jornada será definida anualmente conforme o campo de atuação e a constituição de novas turmas.

Art. 17. Haverá redução de jornada de trabalho Docente quando, durante o processo anual de atribuição de classes e aulas, ocorrerem as seguintes situações devidamente justificadas pela Secretaria Municipal de Educação e Inovação:

I - redução da demanda do ensino regular e da educação de jovens e adultos;

II - reorganização da Rede Pública Municipal em decorrência de supressão de classes, turmas e/ou aulas;

III - revisão da matriz curricular em cumprimento a determinações legais e de melhoria da qualidade de atendimento aos alunos que resultem em supressão de componente curricular;

IV - alteração de regulamentos aplicáveis à Educação Básica.

Seção II

Da Substituição

Art. 18. Haverá substituição para o exercício das funções de docentes sempre que se configurar ausência, a qualquer título, dos titulares de cargo do grupo de docentes.

Art. 19. Caberá ainda à Secretaria Municipal de Educação e Inovação estabelecer os procedimentos necessários para substituições eventuais para as seguintes situações:

I - expansão da Rede Municipal de Educação;

II - vacância de cargo de docente;

III - licenças e afastamentos do titular do cargo a qualquer título.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos casos em que ocorra expansão da rede e vacância do cargo de Docente, o exercício da substituição de docente somente será permitido quando não houver candidato habilitado em concurso público em andamento ou até que ocorra ingresso em decorrência de novo concurso público.

Art. 20 - Será permitido ao PEB I e ao PEB II, preferencialmente, em regência de classe, o exercício acumulativos de aulas em regência de classe, obedecendo ao limite de 150 horas-aula, desde que seja decorrente de vacância ou em substituição, na Rede Pública Municipal de Educação, ficando garantida a percepção da gratificação pelo exercício do magistério.

§ 1º- Considera-se vacância, para efeito deste artigo, as horas-aula remanescentes da apuração do total da carga horária curricular e do número de turmas, na Rede Municipal, a cada ano, atendendo todos os professores efetivos e aprovados em concursos vigentes.

§ 2º- A concessão do exercício cumulativo está condicionada às necessidades da Rede Municipal de Educação, devendo o professor atender aos seguintes critérios simultaneamente:

- a) conclusão de estágio probatório;
- b) aprovação nos indicadores de avaliação desempenho para substituição traçados pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º- O exercício acumulativo será concedido enquanto durar a substituição ou vacância e por período máximo de tempo de 1 (um) ano letivo, não podendo ser renovado.

Seção III

Da Substituição no Grupo de Especialistas de Educação

Art. 21. A Secretaria Municipal de Educação definirá critérios para a escolha dos substitutos de cargo vago dos cargos de Especialistas de Educação.

CAPÍTULO IV

DA REMOÇÃO

Art. 22. Remoção é o deslocamento do integrante do Quadro de Cargos do Magistério de uma unidade educacional para outra ou para setores da Secretaria Municipal de Educação, mediante conveniência administrativa da Secretaria.

§ 1º No ato da remoção, de caráter voluntário, o docente fica sujeito a cumprir a jornada de trabalho oferecida pela unidade educacional para a qual está sendo removido.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação, em conjunto com a Secretaria Municipal de Recursos Humanos, estabelecerá procedimento administrativo relativo ao processo de remoção.

CAPÍTULO V

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 23. A Evolução Funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

I - Progressão Vertical; e

II - Progressão Horizontal.

Art. 24. A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar a cada ano recursos suficientes para:

I - Progressão Vertical, preenchidas as condições estabelecidas nesta Lei;

II - Progressão Horizontal de 20% dos servidores de cada Grupo, a cada processo.

§ 1º As verbas destinadas à Progressão Vertical e à Progressão Horizontal do Magistério deverão ser objeto de rubricas específicas na lei orçamentária, até o limite de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do ano anterior;

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores do magistério será feita na divisão entre os grupos dos docentes e grupo dos especialistas, de acordo com a massa salarial de cada um desses, e, eventuais sobras deverão ser utilizadas na evolução funcional do grupo de docentes;

Art. 25. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses, tendo seus efeitos financeiros em 01 de maio de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.

§ 1º Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 2º Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;
- III – tiver maior número de dias efetivamente trabalhados no interstício;
- IV – tiver maior tempo de efetivo serviço no cargo.

Seção II

Da Progressão Vertical

Art. 26. A Progressão Vertical é a passagem de um nível para outro superior, mantido o grau, mediante apresentação de títulos, diplomas ou certificados vinculados à área de atuação ou de conhecimento relacionado ao cargo.

§ 1º O servidor do magistério pode progredir para qualquer dos níveis desde que cumprida a exigência na forma desta Lei.

§ 2º Titulação utilizada como pré-requisito para fins de ingresso no cargo não pode ser utilizada na Progressão Vertical.

§ 3º Um mesmo título, diploma ou certificado não pode servir de documento para Progressão Vertical e Progressão Horizontal.

Art. 27. Está habilitado à Progressão Vertical o servidor do Magistério:

- I - estável;
- II - que não estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;
- III - que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos; e
- IV - que cumprir as exigências definidas nesta Lei.

Art. 28. São exigências para a Progressão Vertical dos servidores do Magistério de Nível Superior:

- I - para o Nível II: graduação na forma de licenciatura ou Normal Superior;
- II - para o Nível III: pós-graduação *Lato Sensu*, com, no mínimo, 360 horas, em instituição devidamente credenciada e autorizada pelo MEC;

III - para o Nível IV: mestrado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições, reconhecido pela CAPES;

IV - para o Nível V: doutorado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições, reconhecido pela CAPES;

PARÁGRAFO ÚNICO: O servidor deverá requerer a progressão vertical em requerimento padrão, na Secretaria de Educação e Inovação, com apresentação dos documentos comprobatórios.

Art. 29. A vigência de Progressão Vertical, qualquer que seja a data do término de qualquer dos cursos a que se refere o artigo anterior ocorrerá nos meses de maio e outubro, mediante requerimento.

Seção III

Da Progressão Horizontal

Art. 30. A Progressão Horizontal é a passagem de um grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 31. Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor:

I - estável;

II - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior, nos últimos 05 (cinco) anos;

III - que não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

IV - que tiver cumprido o interstício mínimo de 05 (cinco) anos no grau em que se encontra;

V - que tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo, consideradas as 03 (três) ultimas Avaliações de Desempenho.

§ 1º O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I - será contado a partir da data do efeito financeiro da última Progressão Horizontal obtida até a data do efeito financeiro da Progressão Horizontal em que está concorrendo o servidor;

II - somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, ininterruptos ou não, exceto:

a) nos casos de licença maternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente; e

b) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses, ininterruptos ou não.

§ 2º Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 3º A média a que se refere o inciso V do “caput” deste artigo é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada Grupo, não podendo ser inferior a 7 (sete) pontos.

§ 4º Não prejudica a contagem de tempo, para os interstícios necessários à evolução funcional, a nomeação de Especialista de Educação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na administração direta, desde que não acarrete o afastamento das funções próprias de seu cargo de provimento efetivo.

CAPÍTULO VI

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 32. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Evolução Funcional.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Educação e Inovação a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 33. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 34. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I - Evolução da Qualificação;

II - Avaliação Funcional; e

III - Assiduidade.

§ 1º A Evolução da Qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do servidor, indicado pela Secretaria, ou identificados nos processos de Avaliação Funcional e será pontuada conforme disposto em decreto regulamentar.

§ 2º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e do órgão em que estiver em exercício.

§ 3º A Assiduidade será mensurada anualmente, conforme a escala abaixo:

- a) nenhuma falta: 10 pontos;
- b) até 2 falta: 5 pontos;
- c) de 3 a 4 faltas: 3 pontos;
- d) igual ou superior a 5 faltas: 0 pontos.

Art. 35. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Ato da Secretaria Municipal de Educação e Inovação, observadas as orientações do Conselho Municipal de Educação, sendo as portarias assinadas pelo Chefe do Executivo.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Do Enquadramento

Art. 36. Ficam os cargos alterados e renomeados, observadas as seguintes regras:

- a) Professor de Educação Básica I; (PEB I)
- b) Professor de Educação Básica II; (PEB II)

Parágrafo único. Ficam mantidos os respectivos regimes jurídicos de trabalho dos servidores.

Art. 37. Os atuais ocupantes dos cargos públicos do Magistério são enquadrados de acordo com a faixa salarial atual, dentro do mesmo nível.

§ 1º. Se por ocasião do enquadramento o servidor estiver percebendo valor superior ao limite de remuneração do seu nível e grau, o mesmo será colocado em grau em extinção, percebendo a remuneração da data em vigor desta lei, a qual será reajustada no mesmo índice e data da tabela em vigor.

§ 2º. Caso o servidor enquadrado na forma do parágrafo anterior adquira titulação superior, o mesmo sofrerá novo enquadramento de nível e grau, obedecendo as disposições desta lei.

Art. 38. Ficam incorporados e servirão para composição do Piso Salarial, os quinquênios, a gratificação por exercício do magistério (pó de giz) e todas as parcelas que não tenham natureza indenizatória.

Art. 39. O prazo para o enquadramento dos servidores é de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Parágrafo único. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei.

Seção II

Das Disposições Gerais

Art. 40. Fica vedado o acúmulo de gratificações incorporadas, que tenham a mesma natureza.

Art. 41. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 1.939, de 21 de abril de 2004 e a Lei Municipal nº 2.095 de 09 de março de 2009.

Art. 42. Ao professor que se afastar de suas atividades regulares, seja de regência ou de suporte técnico, para assumir cargo eletivo no SINSEPUMG, fica assegurada a manutenção integral de seus vencimentos, inclusive gratificações a que fizer jus na data da eleição para o mencionado cargo.

Art. 43. As contratações para atender necessidades temporárias obedecem à legislação própria do Município.

§ 1º A denominação das funções objeto de contratos temporários fica alterada em função da nova denominação de cargos definida nesta Lei.

§ 2º Os contratos temporários serão remunerados pelo Nível e Grau inicial do cargo correspondente.

§ 3º Não se aplicam aos contratos temporários as regras de Evolução Funcional.

§ 4º Não se aplicam as regras deste artigo aos contratados temporários e aos processos seletivos em andamento na data da publicação desta lei.

Art. 44. As despesas decorrentes da presente lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento de 2010.

Art. 45. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 46. Revogam-se as disposições ao contrário.

Gabinete do Prefeito do Município de Goiana em, 30 de dezembro de 2009.

Henrique Fenelon de Barros Filho
Prefeito