

LEI Nº 6.565, DE 08 DE ABRIL DE 2024

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CAPANEMA, ESTADO DO PARÁ, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Capanema, Estado do Pará, aprova e eu **FRANCISCO FERREIRA FREITAS NETO** Prefeito Municipal sanciono e publico a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a reestruturação, implantação e gestão do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais em Educação Escolar Básica da Rede Pública Municipal, nos termos da legislação vigente, contemplando, ainda:

I – a valorização do servidor, como condição essencial para o sucesso de uma política educacional voltada para a qualidade da educação escolar;

II – a promoção funcional da carreira, de acordo com a formação e qualificação profissional do servidor;

III – a participação do servidor na elaboração e execução do projeto Político Pedagógico da Escola;

IV – a socialização do conhecimento como condição de implementação e alicerce da horizontalidade nas relações internas e externas da escola;

V – o compromisso com uma escola verdadeiramente cidadã;

VI – a formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais, e;

VII – inclusão, entre os requisitos para progressão na carreira, de:

a) titulação;

b) atualização permanente em cursos e atividades de formação continuada;

c) avaliação de desempenho profissional;

d) experiência profissional e, também;

e) assiduidade;

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 2º O PCCR dos Profissionais em Educação Escolar Básica da Rede Pública Municipal de Capanema objetiva o aperfeiçoamento contínuo e a valorização dos seus profissionais, por meio de remuneração digna, melhoria do desempenho e qualidade dos serviços prestados à população, baseando-se nos seguintes princípios e garantias:

I – reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II – profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional contínuo, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

III – promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

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

V – gestão democrática do ensino público municipal;

VI – valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VII – avanço na carreira, através do tempo de serviço e da progressão horizontal;

VIII – período reservado ao professor, incluído em sua jornada de trabalho, a estudo, planejamento e avaliação do trabalho discente;

IX – estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do município;

X – A participação dos profissionais em educação na elaboração, execução e avaliação do projeto político pedagógico da escola.

Parágrafo único. A garantia do direito de aprender, a tecnologia como aliada na gestão do aprendizado e a inclusão no processo de formação individual e coletiva são os fundamentos maiores da educação escolar básica pública de Capanema.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 3º Para os efeitos desta lei entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino – conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II – Profissionais da Educação Escolar Básica Pública – conjunto de profissionais que exercem atividades inerentes ao Magistério Público Municipal e ao Serviço de Apoio Escolar, com ingresso na carreira exclusivamente por concurso de provas ou de provas e títulos, que aferirá o preparo dos candidatos com relação a conhecimentos pedagógicos gerais e a conhecimentos da área específica de atuação profissional em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do Sistema Municipal de Ensino.

III – Magistério Público Municipal - conjunto de cargos ocupados por profissionais da educação, que exercem as atividades de docência e de suporte pedagógico, incluídas as de administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional, bem como assessoramento técnico e avaliação de ensino e pesquisa;

IV – Funções de Magistério – são as atividades exercidas por Professores no desempenho de funções educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção ou administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional, coordenação, assessoramento pedagógico e técnico;

V – Apoio Escolar da Educação Pública Municipal - conjunto de cargos ocupados por profissionais da Educação, que exercem atividades operacionais, administrativas, técnicas de apoio, nas Unidades Escolares e no âmbito da Secretaria Municipal de Educação;

VI – Funções de Apoio Escolar – são as atividades exercidas por Secretários Escolares e Cuidadores Educacionais no desempenho de atividades meio, relacionadas ao apoio escolar, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades;

VII – Cargo Efetivo – é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, definido pelo poder público, nos termos da Lei, para ser provido e exercido por um titular, o qual exige para ingresso, prévia aprovação em concurso público;

VIII – Carreira – conjunto de níveis e referências que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

IX – Nível – posição vertical que corresponde ao conjunto de cargos de mesma natureza funcional, mesma escolaridade e/ou titulação e de mesmo grau de responsabilidade;

X – Referência – posição horizontal que identifica o vencimento do trabalhador da educação na estrutura de cada nível do cargo;

XI – Vencimento – retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível e referência em que se encontre;

XII – Remuneração – corresponde ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas de cada cargo;

XIII – Evolução funcional – crescimento do servidor na carreira, através do tempo de serviço e progressão horizontal nas referências;

XIV – Hora-Aula – tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno e do professor, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

XV – Hora-Atividade – tempo reservado ao professor, cumprido prioritariamente na escola, para estudo e planejamento, destinado à avaliação do trabalho didático e à socialização de experiências pedagógicas, atividades de formação continuada, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades estabelecidas no Projeto Político Pedagógico da Escola;

XVI – Quadro Permanente – conjunto de cargos de provimento efetivo dos profissionais da educação básica escolar;

XVII – Enquadramento – posicionamento do servidor ocupante de cargo efetivo em cargo, nível e referências de vencimento, do Quadro Permanente do Magistério e de Serviços de Apoio Escolar instituído por esta Lei, em face da tabela de correlação de cargos.

CAPÍTULO IV

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 4º Para efeito desta Lei entendam-se integrantes do Quadro Permanente dos Profissionais da Educação Escolar Básica da Rede Pública de Ensino do Município de Capanema os seguintes cargos e funções, classificados e inseridos nos grupos ocupacionais, abaixo relacionados:

I – Grupo do Magistério:

a) Cargo: Professor:

a.1) em atividade de docência;

a.2) em atividade de coordenação e planejamento;

a.3) de educação física;

a.4) de letras/língua inglesa.

II – Grupo de Apoio Escolar:

a) Cargo: Secretário Escolar:

b) Cargo: Cuidador Educacional.

Art. 5º O grupo do **Magistério** tem como único cargo o de **Professor**, o qual se divide nas funções de **Professor em Atividade de Docência**, **Professor em Atividade de Coordenação e Planejamento**, **Professor de Educação Física** e **Professor de Letras/língua inglesa**, tendo como exigência o nível superior de formação, além do que se verifica abaixo.

I – A função de **Professor em Atividade de Docência (PAD)** tem como requisito a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia, em instituição de ensino reconhecida pelo MEC;

II – A função de **Professor em Atividade de Coordenação e Planejamento (PAC)** tem como requisito a formação em Curso Superior de Graduação Plena em Pedagogia e Pós-Graduação em administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional, bem como assessoramento técnico e avaliação de ensino e pesquisa, em instituição de ensino reconhecida pelo MEC;

III – A função de **Professor de Educação Física (PEF)** tem como requisito a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Educação Física, em instituição de ensino reconhecida pelo MEC;

IV – A função de **Professor de Letras/língua Inglesa (PLI)** tem como requisito a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Inglês ou Licenciatura Plena em Letras e habilitação em Língua Inglesa em nível de Graduação ou Pós-Graduação, em instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

§1º. Para o grupo do Magistério, o cargo de Professor e suas respectivas funções, se faz necessário, para além dos requisitos de formação indicados, a experiência docente mínima de 02 (dois) anos.

§2º. Os cargos de Professor de Educação Básica I, II e III, previstos na Lei Municipal nº 5.796/1999 passam a ser denominados neste plano como de Professor, tendo como função a de Professor em Atividade de Docência (PAD).

§3º. O cargo de Técnico Pedagógico previsto na Lei Municipal nº 5.796/1999 passa a ser denominado neste plano como de Professor, tendo como função a de Professor em Atividade Coordenação e Planejamento (PAC).

§4º. O cargo de Professor de Educação Física previsto na Lei Municipal nº 6.398/2018 passa a ser denominado neste plano como de Professor, tendo como função a de Professor de Educação Física (PEF).

Art. 6º O grupo de **Apoio Escolar** tem como cargos o de **Secretário(a) Escolar** e o de **Cuidador(a) Educacional**.

I – A função de **Secretário(a) Escolar (SE)** exige Certificado de conclusão de Ensino Médio expedido por instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

Parágrafo único. Dentre as atribuições deste Profissional, estão as de indicar aos gestores (diretores) decisões a serem adotadas; receber a comunidade; analisar os documentos dos alunos e averiguar se há irregularidades; estabelecer ação conjunta com a orientação pedagógica e demais setores, e outras relativas ao Sistema Municipal de Ensino.

II – A função de **Cuidador(a) Educacional (CE)** exige Certificado de conclusão de Ensino Médio expedido por instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

§1º. Dentre as atribuições deste Profissional, estão a de possuir habilidades para prestar o devido tratamento a crianças e adolescentes portadores de necessidades especiais.

§2º. Os cargos de Secretário(a) Escolar e Cuidador(a) Educacional, previstos na Lei Municipal nº 6.395/2018, passam a integrar o presente plano, no grupo de Apoio Escolar.

SESSÃO I DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 7º A estrutura de cargos e carreira do quadro de pessoal da rede pública municipal de ensino de Capanema é composta dos quadros de caráter permanente e de função de confiança.

Art. 8º Compõe o quadro do pessoal permanente da rede pública municipal de ensino de Capanema, os grupos ocupacionais do Magistério e de Apoio Escolar, com suas respectivas carreiras.

Art. 9º A estrutura da carreira do grupo ocupacional do Magistério e Apoio Escolar do quadro de pessoal permanente da rede pública municipal de ensino de Capanema é estabelecida por referências e por especificações dos cargos de acordo com o Anexo I desta Lei.

§1º. As referências dizem respeito a progressão horizontal de cada servidor do quadro permanente, sendo que a mudança de uma para outra aumenta o patamar do vencimento básico em 5% (cinco por cento), até o limite de 8 (oito) referências.

§ 2º. Entende-se por especificações das categorias funcionais a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e dificuldade de trabalho, bem como às qualificações exigíveis e escolaridade mínima necessária para o provimento dos cargos que as integram, estabelecidas nos artigos 5º e 6º da presente Lei e nas qualificações essenciais para a seleção.

Art. 10 O cargo único de Professor do quadro permanente da rede pública municipal de Capanema se encontra distribuído em atividades que estão associadas a critérios de formação, estabelecidos no art. 5º da presente Lei.

Art. 11 Por sua vez, os cargos de Secretário(a) Escolar e Cuidador(a) Educacional, do quadro permanente da rede pública municipal de Capanema, também se encontram distribuídos em atividades que estão associadas a critérios de formação, estabelecidos no art. 6º da presente Lei.

Art. 12 As funções de confiança correspondem às atividades de Coordenação e de Direção de Unidades Escolares, devendo ser exercidas por servidores ocupantes de cargo de Professor, as quais se encontram descritas no Anexo II da presente Lei.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO INGRESSO

Art. 13 Os cargos da Rede Pública Municipal de Ensino de Capanema com denominação estabelecida no art. 4º e na descrição de cargos da presente Lei, são acessíveis aos Brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso inserido no grupo correspondente a sua formação e na referência inicial de vencimento do respectivo cargo, atendido os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas ou provas e títulos.

Art. 14 O concurso público deverá ser realizado incluindo o cargo único de Professor e suas funções, o que diferenciará a atividade de cada um, bem como a remuneração, respeitando, em tudo, a Lei Orgânica do Município e a Legislação vigente.

Parágrafo único. Para o cargo de Professor serão ofertadas vagas com a exigência de formação mínima em nível superior, observado sempre a formação para cada grupo do Magistério, na forma estabelecida pelo art. 5º da presente Lei.

Art. 15 Concluído o concurso e homologado os seus resultados, terão direito subjetivo à nomeação os candidatos classificados, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital, obedecida à ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados, sem obrigação de nomeação.

Art. 16 Em caso de vacância, os Cargos deverão ser supridos por Concurso Público que terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 17 É assegurado às pessoas com deficiência o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam plenamente compatíveis com a deficiência, reservadas em até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 18 O estágio probatório é o período de 03 (três) anos, contados a partir do efetivo exercício na função pública, durante o qual os ocupantes de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, são avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º. O estágio probatório ficará suspenso na hipótese de:

I – Licença por motivo de doença em pessoa da família do servidor;

II – Licença para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III – Licença para ocupar cargo público eletivo.

IV – Em designações para função de direção, chefia, assessoramento e cargos em comissão.

V – Em cedência a outros órgãos da administração pública federal, estadual ou municipal, direta ou indireta e parlamentos.

§ 2º. O estágio probatório será retomado a partir do retorno ao cargo para o qual foi nomeado, contabilizando o período inicialmente cumprido.

§ 3º. Durante o estágio probatório ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, será proporcionado condições para integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 4º. Cabe a Secretaria Municipal de Educação, observado a legislação vigente, garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 19 O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos ocupantes de Cargos dos grupos ocupacionais do Magistério e de Apoio Escolar, mediante:

I – Elaboração de plano de qualificação profissional;

II – Estruturação de um sistema de avaliação de desempenho quinquênio;

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

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

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

I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (autoavaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções dela, devendo também reconhecer a interdependência entre trabalho do Profissional da Educação e o funcionamento geral da Rede de Ensino;

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

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

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

§ 3º. A avaliação deve nortear ainda, como princípios básicos para a Rede Municipal de Ensino:

I – a formulação das políticas educacionais;

II – a aplicação delas pelas redes de ensino;

III – o desempenho dos profissionais do magistério;

IV – a estrutura escolar;

- V – as condições socioeducativas dos educandos;
- VI – outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;
- VII – os resultados educacionais da escola;
- VIII – assiduidade do profissional;
- IX – experiência do profissional e;
- X – titulação.

§ 4º. As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria através de Decreto regulamentador, construída por comissão interinstitucional constituída paritariamente pela Secretaria Municipal de Educação e Secretaria Municipal de Administração.

§ 5º. As avaliações de desempenho serão requisitos para progressão horizontal do servidor, bem como para o recebimento do adicional por tempo de serviço, na forma do que disciplina o art. 3º, inciso III da Lei Federal nº 14.817/2024.

CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20 A qualificação profissional será, planejada, organizada e executada de forma integrada ao Sistema de Ensino Público Municipal e atenderá:

- I – programa permanente de formação continuada e capacitação profissional;
- II – complementação e formação continuada em teorias e práticas de ensino, considerando cursos de curto e médio prazo, encontros pedagógicos para planejamentos e realização de projetos com a comunidade escolar.

§ 1º. Observar-se-á a habilitação do servidor para o desempenho eficiente das atribuições específicas inerentes ao cargo de magistério.

§ 2º. Os cursos de formação continuada de que trata o *caput* deste artigo serão realizados de forma programada para não haver afastamento do funcionário da escola, exceto, quando os cursos forem ministrados fora da sede do município, com objetivos de atingir as diferentes áreas de atuação e as necessidades básicas da Educação Pública Municipal.

Art. 21 A Secretaria Municipal de Educação promoverá em articulação com os órgãos competentes dos sistemas de ensino, cursos para formação continuada que possibilitem a execução da capacitação profissional nas diferentes áreas de atuação.

Parágrafo único. Os cursos específicos de que trata o *caput* deste artigo poderão ser realizados, mediante convênio ou contrato com instituições públicas ou privadas especializadas para capacitação de professores, ou com profissionais de competência reconhecida para tal finalidade, observados as normas pertinentes a tais atribuições.

Art. 22 A Secretaria Municipal de Educação deverá planejar e executar encontros de orientação e discussão didática/pedagógica entre os docentes e profissionais de apoio pedagógicos e suporte pedagógico à docência, para discutir, elaborar e executar projetos que visem à melhoria da qualidade da educação.

Parágrafo único. Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

CAPÍTULO VII DOS DIREITOS E VANTAGENS

SEÇÃO I DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 23 As jornadas de trabalho para o cargo de Professor, em exercício nas unidades escolares do município, serão de vinte (20), trinta (30) e quarenta (40) horas aulas semanais, garantindo 1/3 (um terço) de sua carga horária para horas atividades, devidamente remunerada.

§ 1º. A jornada de trabalho será pré-estabelecida nos editais de convocação para o concurso público municipal.

§ 2º. A jornada de vinte (20), trinta (30) e quarenta (40) horas aulas semanais, de trabalho do cargo de Professor inclui uma parte de horas de aulas e uma parte de horas de atividade, das quais o mínimo de 1/3 (um terço) dessas horas será destinado a trabalhos complementares.

§ 3º. Entende-se por horas-aulas o tempo remunerado que disporá o docente para o exercício de atividades em sala de aula.

§ 4º. Entende-se por horas-atividades o tempo remunerado que disporá o Professor para participar de planejamentos, reuniões pedagógicas, preparar, programar e avaliar o trabalho didático, correção de trabalhos e provas, pesquisas, aperfeiçoamento pessoal, qualificação profissional em serviço e articulação com a comunidade escolar e será distribuída considerando:

I – Quarenta por cento (40%) das horas-atividades serão destinadas a reuniões pedagógicas, aperfeiçoamento profissional e atividades afins.

II – Sessenta por cento (60%) das horas-atividades serão cumpridas em local definido pela proposta pedagógica da escola, que devem ser destinadas para preparar, programar e avaliar o trabalho didático, correção de trabalhos, provas pesquisas e articulação com a comunidade.

§ 5º. Os demais funcionários do ensino público municipal terão jornada de trinta (30) horas semanais.

§6º. A jornada de trabalho obrigatória do cargo de Professor é de 20 (vinte) horas, podendo chegar ao limite de 40 (quarenta) horas, mediante critério de necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

§7º. O Profissional do Magistério Público Municipal poderá acumular dois cargos parciais, ou seja, dois vínculos, todos através de concurso, desde que não exceda 40 (quarenta) horas semanais, devendo sempre possuir as devidas habilitações.

SEÇÃO II DA REMUNERAÇÃO

SUBSEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 24 A remuneração dos profissionais em educação básica pública municipal corresponde ao vencimento relativo à referência inicial de habilitação em que se encontra acrescido das vantagens pecuniárias a que faz *jus*.

§ 1º. Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a referência inicial, da classe a que pertença e no nível mínimo de titulação.

§ 2º. A estrutura salarial do Magistério, bem como a composição, as especificações e os valores de vencimentos de cargos e funções integram o anexo I desta Lei.

§ 3º. O reajuste será periódico dos vencimentos iniciais e da remuneração básica da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, com ganhos adicionais proporcionais ao crescimento da arrecadação dos tributos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 4º. O vencimento básico não deverá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional, exceto nos casos devidamente comprovados de impossibilidade financeira do Órgão de Educação.

SEÇÃO III DAS VANTAGENS

Art. 25 Estão previstas vantagens para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, especificadas a seguir:

I – GRATIFICAÇÕES:

- a) Pelo exercício de atividade docente e atendimento em sala de recursos multifuncionais a alunos com deficiência.
- b) Pelo cumprimento de horas extras, para os cargos de Secretário(a) Escolar e Cuidador(a) Educacional;
- c) De titularidade, para os cargos de nível superior.

II – ADICIONAIS:

- a) Por tempo de serviço;

Parágrafo único. As gratificações e os adicionais incidirão sobre o vencimento base da referência na classe e nível do profissional em educação pública municipal, e sobre a jornada de trabalho mínima exigida nesta Lei.

SUBSEÇÃO I DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 26. O adicional por tempo de serviço será pago sobre o vencimento básico correspondente ao Nível e a Classe em que se encontra na carreira o profissional, na base de 5% (cinco por cento) a cada cinco anos de serviço, segundo a jornada de trabalho, observando tanto o limite de 35% (trinta e cinco por cento), quanto a avaliação de desempenho prevista no art. 19, §5º da presente Lei.

Parágrafo único. Sobre o adicional de tempo de serviço de que trata o *caput* deste artigo, não poderão incidir quaisquer vantagens.

SEÇÃO IV DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 27 Pelo exercício de atividade docente e atendimento em sala de recursos multifuncionais a alunos com deficiência o Professor perceberá gratificação de 50% (cinquenta por cento) relativa ao vencimento básico.

Art. 28 Pelo cumprimento de horas extras, para os cargos de Secretário(a) Escolar e Cuidador(a) Educacional, será observado o que disciplina o Estatuto do Funcionalismo Público Municipal.

Art. 29 Será concedida gratificação de titularidade, a ser acrescida ao vencimento básico do cargo de Professor, na seguinte ordem:

I – 10% (dez por cento) para o Profissional do Magistério que obtiver Diploma de Pós-Graduação *lato sensu* com a carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas aulas, em instituição reconhecida pelo MEC;

II – 15% (quinze por cento) para o Profissional do Magistério que obtiver Diploma Pós-Graduação *stricto sensu* (Mestrado), em instituição reconhecida pelo MEC;

III – 20% (trinta por cento) para Profissional do Magistério que obtiver que obtiver Diploma de Doutorado, em instituição reconhecida pelo MEC.

§1º. O profissional de nível superior do Magistério só fará *jus* as gratificações acima identificadas quando os títulos acadêmicos por eles obtidos tiverem relação direta com as atividades desenvolvidas no âmbito dos seus cargos.

§2º. Referidas gratificações não são cumulativas entre si, de modo que as proporções serão exatamente como constam, isto é, quando atingir o doutorado, o profissional perceberá 20% (vinte por cento) e não a soma de todos.

SEÇÃO V DAS FÉRIAS

Art. 30 O período de férias anuais dos Profissionais em educação pública municipal será de:

I - de quarenta e cinco (45) dias concedidos nos períodos de férias escolares, de acordo com o calendário anual de forma a atender às necessidades didáticas do estabelecimento, para o titular do cargo de Professor;

II - de 30 (trinta) dias, de modo a atender às necessidades pedagógicas, técnicas e administrativas do estabelecimento, devendo-se elaborar uma planilha para a referida concessão, conforme necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

Parágrafo único. Os servidores ao saírem em gozo de férias farão jus a um adicional de um terço (1/3) de sua remuneração.

SEÇÃO VI DA CESSÃO

Art. 31 Cessão é o ato através do qual o Profissional em educação é posto à disposição da entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º. A cessão será sem ônus para o ensino público municipal, quando o Profissional for cedido para órgãos não integrantes da rede municipal de ensino e será concedida pelo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e interesses das partes.

§ 2º. A cessão dar-se-á com ônus para o ensino público municipal nos seguintes casos excepcionais:

I – Quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Municipal de Educação com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido;

II – Quando se tratar de órgão colegiado no âmbito da educação.

Parágrafo único. Em todo caso, o deferimento da cessão caberá a Secretária Municipal de Educação, que observará os critérios de conveniência e oportunidade.

SEÇÃO VII DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 31 Fica instituída a comissão de gestão do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais em Educação Escolar Básica da Rede Pública Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e a operacionalização.

§ 1º. A comissão a que se refere o *caput* deste artigo terá a seguinte composição:

I – 03 (três) representantes da secretaria municipal de educação, incluindo-se neste quantitativo o titular da Secretaria de Educação ou seu representante;

II – 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação, eleitos pelo referido Conselho.

§ 2º. O Coordenador da Comissão de Gestão do Plano será eleito na primeira reunião da Comissão.

§ 3º. A comissão de gestão do PCCR, dentre as suas competências, servirá de organismo consultivo, deliberativo e sugestivo

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 32 O primeiro provimento dos cargos de carreira dos Profissionais em educação pública municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos, atendida a exigência mínima de habilidade prevista nesta Lei.

Parágrafo único. Os Profissionais em Educação serão enquadrados no PCCR correspondentes à respectiva qualificação relativa as funções exercidas e na devida referência a cada cinco anos de efetivo exercício da função.

Art. 33 Dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados a partir da publicação desta Lei, poderá o servidor solicitar a revisão do seu enquadramento.

§ 1º. O pedido de que se trata este artigo, será dirigido à Secretaria Municipal de Educação, a qual no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar de sua formalização, manifestar-se-á sobre o pleito.

§ 2º. Se procedente o pedido do servidor, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de trinta (30) dias, a contar da decisão.

Art. 34. Os antigos cargos de Professor de Educação Básica, I, II e III, passarão a ser denominados de Professor na função de Atividade de Docência, os quais, por isonomia, passarão a ter os mesmos vencimentos básicos.

§1º. Por sua vez, a gratificação atribuída aos Professores da Educação Básica, que recebiam vencimentos básicos menores, será extinta, eis que os valores se encontram adicionados ao novo piso estabelecido para o cargo de Professor em atividade a docência.

§2º. O cargo de Técnico Pedagógico previsto na Lei Municipal nº 5.796/1999 passa a ser denominado neste plano como de Professor, tendo como função a de Professor em Atividade Coordenação e Planejamento (PAC).

§3º. Fica extinta a gratificação de regência de classe, a qual passa a ser denominada de hora-atividade, prevista a todos os Professores do art. 5º da presente Lei, no percentual de 20% (vinte por cento), incorporado ao vencimento básico do Profissional.

§4º. O reajuste dos Profissionais da Educação observará, para fins de vinculação, aos percentuais do piso nacional da educação e, ainda, as condições financeiras e orçamentárias do Ente Municipal.

Art. 35 A implementação deste PCCR observará os limites das finanças municipais, nos termos do disposto nas suas legislações orçamentárias e na Lei Complementar 101/2000.

Art. 36 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta da dotação orçamentária destinada a manutenção do desenvolvimento da educação básica.

Art. 37 Ficam revogadas todas as disposições contrárias a esta Lei, em especial a Lei Municipal nº 5.796/1999.

Art. 38 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Capanema, 08 de abril de 2024.

FRANCISCO FERREIRA FREITAS NETO
PREFEITO MUNICIPAL DE CAPANEMA

ANEXO I

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA
EDUCAÇÃO**

QUADRO PERMANENTE - QPM.

CARGO	REFERÊNCIAS							
	01	02	03	04	05	06	07	08
PEF 20 HORAS	R\$ 3.000,00	R\$ 3.150,00	R\$ 3.307,50	R\$ 3.472,87	R\$ 3.646,51	R\$ 3.828,83	R\$ 4.020,27	R\$ 4.221,28
PLI 20 HORAS	R\$ 3.000,00	R\$ 3.150,00	R\$ 3.307,50	R\$ 3.472,87	R\$ 3.646,51	R\$ 3.828,83	R\$ 4.020,27	R\$ 4.221,28
PAD 20 HORAS	R\$ 3.000,00	R\$ 3.150,00	R\$ 3.307,50	R\$ 3.472,87	R\$ 3.646,51	R\$ 3.828,83	R\$ 4.020,27	R\$ 4.221,28
PAC 20 HORAS	R\$ 3.206,39	R\$ 3.366,70	R\$ 3.535,03	R\$ 3.711,78	R\$ 3.897,36	R\$ 4.092,22	R\$ 4.296,83	R\$ 4.511,67
SE 30 HORAS	R\$ 2.118,00	R\$ 2.223,90	R\$ 2.335,09	R\$ 2.451,84	R\$ 2.574,43	R\$ 2.703,15	R\$ 2.838,30	R\$ 2.980,21
CE 30 HORAS	R\$ 1.412,00	R\$ 1.482,60	R\$ 1.556,73	R\$ 1.634,56	R\$ 1.716,28	R\$ 1.802,09	R\$ 1.892,19	R\$ 1.986,79

5% - ENTRE REFERÊNCIAS CONSECUTIVAS.

ANEXO II



QUADRO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

DENOMINAÇÃO	VALOR	ATRIBUIÇÃO	GRUPO
COORDENADOR PEDAGÓGICO GERAL	80% (oitenta por cento) do vencimento básico	Coordenação em nível geral	Somente por Professor
COORDENADOR PEDAGÓGICO	40% (quarenta por cento) do vencimento básico	Coordenação das atividades didáticas e pedagógicas das Escolas do Município	Somente por Professor
COORDENADOR PEDAGÓGICO DE PROGRAMAS	50% (cinquenta por cento) do vencimento básico	Coordenação das atividades didáticas e pedagógicas de programas em Suporte SEMED	Somente por Professor
COORDENADOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA	60% (sessenta por cento) do vencimento básico	Coordenação das atividades de docência de Educação Física	Somente por Professor
COORDENADOR DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA	60% (sessenta por cento) do vencimento básico	Coordenação das atividades de docência de Educação Inclusiva	Somente por Professor
DIRETOR	70% (setenta por cento) do vencimento básico	Direção de Unidade Escolar com número de alunos maior que 500 (quinhentos)	Somente por Professor
DIRETOR	50% (cinquenta por cento) do vencimento básico	Direção de Unidade Escolar com número de alunos entre 500 (quinhentos) e 151 (cento e cinquenta e um)	Somente por Professor
VICE-DIRETOR	35% (trinta e cinco por cento) do vencimento básico	Vice Direção de Unidade Escolar com número de alunos maior que 500 (quinhentos)	Somente por Professor
VICE-DIRETOR	25% (vinte e cinco por cento) do vencimento básico	Vice Direção de Unidade Escolar com número de alunos entre 500 (quinhentos) e 300 (trezentos)	Somente por Professor
PROFESSOR RESPONSÁVEL	30% (trinta por cento) do vencimento básico	Direção de Unidade Escolar com número de alunos menor ou igual a 150 (cento e cinquenta)	Somente por Professor