



Estado do Paraná
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍRA

LEI Nº. 1.247

DATA: 03/12/2003

Dispõe sobre a reorganização das carreiras funcionais dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Guaíra, estado do Paraná, e dá outras providências

A Câmara Municipal de Guaíra, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 1º. Esta lei reorganiza os cargos públicos da Prefeitura do Município de Guaíra em suas carreiras funcionais, tendo como fundamentos a valorização da função pública, a profissionalização e o aperfeiçoamento do servidor, bem como a melhoria dos níveis de eficiência do serviço público municipal.

Art. 2º. As carreiras ficam reorganizadas em grupos de cargos dispostos de acordo com a natureza profissional, em ordem crescente de grau de complexidade e responsabilidade de suas atribuições, observada a escolaridade, a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos, guardando correlação com as finalidades dos órgãos da Administração.

Art. 3º. O cargo público como unidade básica da estrutura organizacional é o conjunto de atribuições e responsabilidades da mesma natureza e mesmos requisitos cometidos a um servidor público.

Art. 4º. Grupo Ocupacional é o conjunto de cargos e de carreiras que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e qualificações básicas.

Art. 5º. Referência de vencimento é a posição distinta de vencimento básico dentro de cada cargo, identificada por números, correspondentes ao posicionamento de um ocupante de cargo na tabela financeira.

Parágrafo único. Os demais conceitos que operacionalizam o Plano de Carreiras, constam do Estatuto dos Servidores Municipais, disposto na Lei complementar 01/94, de 24/06/1994, e Lei 899, de 28/11/1990.

CAPÍTULO II
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 6º. Os cargos estão divididos em sete grandes grupos ocupacionais:

- I** – Grupo Ocupacional Profissional - Gopr;
- II** – Grupo Ocupacional do Magistério - GOMA;
- III** – Grupo Ocupacional Técnico Administrativo do Magistério – GOTM;
- IV** – Grupo Ocupacional Técnico-administrativo - GOTA;
- V** – Grupo Ocupacional Operacional – GOOP;
- VI** – Grupo Ocupacional do Corpo da Guarda – GOG;
- VII** – Grupo Ocupacional do Cargos em Extinção - GCEX.

Art. 7º. O Grupo Ocupacional Profissional (Gopr) abrange os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, de conhecimentos teóricos e práticos de nível acadêmico, representando o limite promocional para os servidores públicos em suas carreiras.

Art. 8º. Grupo Ocupacional Magistério (GOMA) reúne os cargos com formação direcionada que exigem conhecimentos em nível médio, modalidade normal “magistério” ou superior, em curso de licenciatura de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, com habilitação específica em áreas próprias para a docência no ensino fundamental, com tarefas bem definidas na área específica de atuação com significativa complexidade.

Art. 9º. O Grupo Ocupacional Técnico-administrativo do Magistério (GOTM) e o Grupo Ocupacional Técnico-administrativo (GOTA) compreendem os cargos que exigem conhecimentos em nível de segundo grau e/ou curso específico, e cujas tarefas se caracterizam por certa complexidade e pouco esforço físico, ligados à preparação, recepção, transferência, sistematização e preservação de papéis e outras atividades relacionadas ao âmbito administrativo e organizacional, ou a atividades de apoio técnico.

Art. 10. O Grupo Ocupacional Operacional (GOOP) contém os cargos cujas tarefas requerem o conhecimento prático do trabalho, limitado a uma rotina e predominância de esforço físico, com exigências de escolaridade mínima e, em alguns casos, de conhecimentos e habilitações específicas.

Art. 11. Grupo Ocupacional do Corpo de Guarda – (GOG), constituído pelos cargos de tarefas que requerem conhecimentos e habilidades específicas adquiridas através de Curso de Formação Técnico Profissional próprio, formado por dois quadros, um masculino e outro feminino.

Art. 12. Os cargos públicos são os relacionados nos Anexos II à VI desta Lei, que estabelece o Quadro de Pessoal Permanente, com as respectivas referências iniciais de vencimentos, número de vagas, jornada semanal de trabalho.

Parágrafo único. O Executivo Municipal fica autorizado a implantar Manual de Ocupações contendo a identificação de cada cargo, o sumário da função, a descrição da função, os requisitos de escolaridade exigidos, idade mínima e máxima, e os eventuais fatores funcionais específicos necessários.

Art. 13. Fica aprovado o Anexo I desta Lei que estabelece o Quadro Financeiro de Referências de Vencimentos, o qual poderá ser ampliado a qualquer tempo pelo Executivo, em seu número de referências, quando de manifesta necessidade funcional, desde que mantidos intervalos uniformes entre as referências de vencimentos.

CAPÍTULO III DOS PLANOS DE CARREIRA

Seção I Do Quadro de Carreira Geral

Art. 14. Quadro Geral de Carreira é o conjunto dos cargos efetivos integrantes da estrutura da Administração, composto por duas partes:

I – uma permanente, formada por cargos de provimento efetivo, essenciais ao funcionamento regular da administração direta, cujo regime jurídico único foi instituído pela Lei nº 01/94, como Estatutário, e Lei nº 899, de 28/11/1990;

II – uma especial, regida pelo regime CLT, também definido na Lei 01/94, que agrupa cargos que serão extintos quando vagarem, os quais, por suas funções, deixem de compor as necessidades do quadro de pessoal, e aqueles assim exigidos por lei dada a natureza do provimento inicial.

Art. 15. Cada Grupo Ocupacional configura e define, pela hierarquização dos respectivos cargos apresentada, carreira específica, e o conjunto dos Grupos Ocupacionais compõe o Sistema de Carreira Geral do Município.

§ 1º Os cargos definidores de carreira individual são aqueles hierarquizados em cada Grupo Ocupacional.

§ 2º O acesso a cada um dos cargos, dar-se-á com o atendimento dos requisitos estabelecidos nesta Lei.

Seção II Do Quadro de Carreira do Grupo Ocupacional Profissional

Art. 16. O Grupo Ocupacional Profissional definido no Anexo II desta Lei, tem quadro de carreira específico, que viabiliza a continuidade ascensional do servidor, no Sistema de Carreira Geral.

Art. 17. O enquadramento do servidor dar-se-á no cargo correspondente ao seu perfil profissional e à dimensão da sua experiência.

Parágrafo Único. Para os efeitos desta Lei, considera-se **Perfil Profissional**: a descrição básica da função correspondente a cada cargo, a qual faz parte do Manual de Ocupações do Município.

Art. 18. Para o reenquadramento é requerida a implementação cumulativa das seguintes condições:

I – formação universitária compatível com as atividades do cargo, na forma da regulamentação das profissões e da descrição do cargo constante do Manual de Ocupações;

II – o efetivo exercício de atividade profissional, agregada ao cargo, devidamente descrita no Manual de Ocupações.

CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Seção I Da Nomeação

Art. 19. A nomeação de servidor público decorrente de concurso público, ocorrerá sempre na referência inicial estabelecida para o cargo a ser preenchido, atendidos os requisitos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 20. Dar-se-á o recrutamento externo de pessoal por concurso Público de Provas e Provas de Títulos quando haja real necessidade de preencher as vagas declaradas abertas.

Seção II Do Progresso Funcional e da Avaliação de Desempenho

Subseção I

Do Avanço Funcional

Art. 21. Fica instituído o benefício de Avanço Funcional aos servidores públicos municipais.

Art. 22. Avanço Funcional é a passagem do servidor à referência de vencimento imediatamente superior, dentro do mesmo cargo em que esteja o servidor enquadrado à época da concessão, por força do tempo de serviço, considerando o interstício de 24 (vinte e quatro) meses para cada referência.

§ 1º A passagem automática de que trata o **caput** deste artigo, dar-se-á no primeiro dia do mês subsequente a cada período de tempo de 2 (dois) ano de efetivos serviços completados pelo servidor em exercício, contados a partir da data da última admissão.

§ 2º Considera-se em exercício, para os efeitos de benefício, o tempo de serviço com as exclusões previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 3º. O exercício de cargo em comissão e de mandato classista, quando servidor de carreira, não interromperá a contagem de interstício aquisitivo.

§ 4º. Serão concedidos integralmente os adicionais por tempo de serviço a que se refere a legislação anterior, a partir do que fica revogado tal adicional, prevalecendo, então, exclusivamente as disposições deste Plano de Cargos e Vencimentos.

Subseção II

Da Progressão Funcional

Art. 23. Fica instituído o benefício de Progressão Funcional aos servidores públicos municipais.

Art. 24. Progressão Funcional, para os efeitos desta Lei, é a passagem do servidor à referência de vencimento seguinte, dentro do mesmo cargo em que esteja o servidor enquadrado à época da concessão, em decorrência de mérito definido em avaliação de desempenho.

§ 1º Decorridos 24 (vinte e quatro) meses da vigência desta Lei para os que já são servidores efetivos, proceder-se-á a primeira avaliação de desempenho para os efeitos do **caput** deste artigo e após efetivado será contado o tempo de serviço.

§ 2º Decorridos 36 (trinta e seis) meses da vigência desta Lei para os que concorrerem a novo concurso, proceder-se-á a primeira avaliação de desempenho para os efeitos do **caput** deste artigo e após efetivado será contado o tempo de serviço.

§ 3º As avaliações posteriores serão procedidas a cada período de 2 (dois) anos, contados a partir do prazo fixado no parágrafo anterior.

§ 4º Os servidores que já tiveram suas promoções pelos cursos, especializações, mestrado, doutorado e outros não alcançarão novas promoções decorrentes destes a partir da vigência desta Lei.

§ 5º Os professores já enquadrados na Lei anterior que concluírem o curso de pós- graduação receberão três (03) níveis a partir do nível que estiver enquadrado.

Art. 25. O servidor terá direito à Progressão, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – ter completado pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo em que se encontra, contados após a aprovação em estágio probatório, ou da última progressão ;

II – ter obtido pontuação mínima estabelecida na avaliação de desempenho no cargo que ocupa;

III – não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no ano imediatamente anterior.

§ 1º O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado para efeito do inciso I, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício.

§ 2º. O exercício de cargo em comissão e de mandato classista não interromperá a contagem de interstício aquisitivo, sendo o benefício concedido automaticamente, independente de avaliação de desempenho.

Art. 26. Para o enquadramento do vencimento na nova referência, serão mantidos e considerados os Avanços Funcionais conquistados até a implantação desta lei.

Art. 27. Será dado ciência ao servidor da sistemática individual do reenquadramento no quadro financeiro de vencimentos (anexo I).

Subseção III

Do Incentivo para Conclusão do Curso Superior e Pós Graduação

Art. 28. Será concedido aos servidores a título de incentivo ao estudo e a melhor qualidade de trabalho, três referências, além daquela prevista para cada servidor devidamente enquadrado, por ocasião da conclusão de curso superior.

§ 1º. Não se enquadram na disposição deste artigo os servidores detentores de cargos com requisitos de curso superior, cujo curso seja requisito para o acesso.

§ 2º. O servidor que for beneficiado com o incentivo, na forma disposta neste Artigo, pela conclusão de curso superior que não seja requisito para o cargo ou acesso funcional, não poderá acumular o referido benefício.

Art. 29. Será concedido aos servidores cujo cargo requeira formação Superior, a título de incentivo, não cumulativamente, três (3) referências pela conclusão de Pós-Graduação a nível de Especialização, de no mínimo 360 horas; seis (6) referências, para curso de Mestrado e nove (9) pela conclusão de curso de Doutorado, cursado em Instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que guarde estreita relação com as atividades do cargo ocupado."Vetado"....

Parágrafo único. Para os servidores do magistério valerá o disposto no parágrafo primeiro do artigo 64.

Art. 30. Para o enquadramento do vencimento na nova referência, por ocasião do incentivo à conclusão do curso superior ou de Pós Graduação, serão mantidos e considerados os Avanços Funcionais e Progressões Funcionais conquistados até a implementação deste benefício.

Seção IV

Da Avaliação de Desempenho

Art. 31. A avaliação de desempenho é o instrumento destinado a aferir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, para o fim de Progressão Funcional, no intervalo de tempo previsto no §§ 1º e 2º do artigo 24, levando em conta fatores, como: produtividade, qualidade do trabalho, frequência, assiduidade e anotações de usuários dos serviços públicos municipais, quando for o caso.

Art. 32. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos de averiguação, conforme Manual de Avaliação de Desempenho, a ser regulamentado por Decreto do Executivo, que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que são exercidas, observadas as seguintes características, entre outras:

- I – objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- II – contribuição do servidor para a consecução dos objetivos da Administração;
- III – conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores; e
- IV – conhecimento pelo servidor do resultado da sua avaliação.

Art.33. Os ocupantes de chefias de nível operacional e de funções de confiança, inclusive diretores e supervisores escolares, que tiverem avaliado seus subordinados serão por eles avaliados.

Parágrafo 1º. A avaliação tomará em consideração critérios, como: frequência, assiduidade, orientação do trabalho, capacidade de liderar e de organizar e coordenar equipes de trabalho.

Parágrafo 2º. Não será avaliado para efeito de promoção, o servidor que estiver afastado das funções, por mais de seis meses, no período a ser avaliado.

Art. 34. Os efeitos funcionais decorrentes da avaliação de desempenho serão considerados a partir do mês seguinte ao da divulgação do resultado.

Art. 35. O Plano de Incentivo à Qualificação Profissional, prevendo pontuação para titulação, decorrentes de cursos regulares, fundamentais, acadêmicos, de extensão universitária, de treinamento, de reciclagem, e outros, constará de Manual de Avaliação de Desempenho previsto no artigo 32.

Seção V

Dos Quantitativos de Pessoal

Art. 36. Quando de alterações no Quadro de Pessoal, com criação de novos cargos, estes deverão ser descritos, avaliados e incluídos no conjunto das especificações do Manual de Ocupações.

CAPÍTULO V DOS VENCIMENTOS

Art. 37. Os valores financeiros devidos mensalmente aos servidores do quadro permanente pelo exercício regular de suas atribuições, a título de vencimento, constam do Anexo I.

Parágrafo único. O valor atribuído a cada cargo, Referência de Vencimento, será devido pela carga horária básica prevista para os mesmos, calculando-se, proporcionalmente, naqueles casos em que haja estabelecimento de carga horária diferenciada.

CAPÍTULO VI DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS

Seção I

Dos Procedimentos Iniciais

Art. 38. Todos os servidores, cujo ingresso no serviço público municipal tenha sido por meio de concurso, poderão ser enquadrados nos cargos integrantes do quadro permanente instituído por esta Lei, desde que, concomitantemente:

- I – estejam lotados e em exercício regular nos órgãos ou entidades da Administração na data da publicação desta Lei; e
- II – preencham os requisitos do cargo.

Parágrafo único. Os servidores não alcançados pelo disposto no **caput** deste artigo, permanecerão na sua situação funcional atual, passando a integrar Quadro Especial.

Seção II

Da Sistemática de Enquadramento

Art. 39. A Secretaria Municipal da Administração organizará a seqüência de enquadramento dos servidores em situação funcional regular, nos termos desta lei.

Art. 40. A passagem dos servidores para o sistema de que trata esta Lei, ocorrerá através de enquadramento individual, de acordo com a situação funcional do servidor até esta data.

Art. 41. Quando da aplicação dos dispositivos desta Lei, considerar-se-á para cada servidor alcançado, o enquadramento na referência que coincidir com o valor dos seus proventos ou imediatamente superior, no quadro financeiro de referências, conforme anexo “I” desta lei.

Art. 42. Para enquadramento dos servidores previsto nesta seção, deverão ser observados:

- I – o cargo atual;
- II – a referência inicial de vencimento do cargo (Anexo “I”).

Art. 43. O servidor não concursado, admitidos até cinco anos antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, mesmo que estável na forma do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da referida Constituição Federal, terão seus cargos extintos quando vagarem.

Art. 44. Os servidores que integrarem o Quadro Especial, referidos no Artigo 14 desta Lei, ficarão sujeitos às mesmas obrigações dos demais servidores, assegurando-se-lhes os direitos comuns, reajuste nos mesmos índices e datas aplicáveis ao quadro efetivo e o benefício do Avanço Funcional.

CAPÍTULO VII

DO REGIME DE JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Art. 45. A jornada semanal de trabalho básica de cada cargo é aquela definida nesta Lei, podendo ser considerada, excepcionalmente, também, para os casos apontados em cada Grupo Ocupacional, de 10 (dez), 15 (quinze), 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas, conforme cada um dos cargos elencados, por solicitação do servidor, no entanto, sempre a critério do Prefeito Municipal e do Secretário Municipal da Administração.

§ 1º. Nesses casos, os vencimentos serão calculados conforme previsto no artigo 37 desta Lei.

§ 2º. Horas excedentes à jornada semanal trabalhadas, mesmo em regime especial, serão remuneradas na mesma proporção.

Art. 46. A eventual alteração de jornada de trabalho será sempre em caráter precário e constará de ato próprio para cada caso, podendo ser revertida a qualquer momento, uma vez manifestada o interesse público, que sempre preponderará sobre qualquer outro interesse.

Art. 47. Para efeito de aposentadoria e pensão, será considerada a menor carga horária semanal do servidor dos últimos 60 (sessenta) meses.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

Seção I

Dos Profissionais da Educação

Art. 48. Os profissionais da educação pública municipal atuarão no atendimento aos objetivos do ensino fundamental, da educação infantil e da educação especial, e às características de cada fase do desenvolvimento do educando.

Art. 49. A formação dos profissionais da educação, como docentes, far-se-á em nível médio, modalidade normal (“magistério”) ou superior, em curso de licenciatura de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, com habilitação específica em áreas próprias para a docência no ensino fundamental.

Art. 50. A formação de profissionais para a educação básica será de, no mínimo:

- I** – ensino médio completo, na modalidade normal (“magistério”), para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental;
- II** – para atuação na área de educação especial, formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal (“magistério”), ou curso de habilitação equivalente, reconhecido oficialmente e com estudos adicionais e específicos de, no mínimo, 960 (novecentas e sessenta) horas, e/ou curso de pós-graduação com especialização específica em Educação Especial;
- III** – para Coordenação Pedagógica, Supervisão de Ensino, Orientação Educacional e Psicopedagogia – graduação plena em Pedagogia e/ou pós-graduação específica para o exercício da função de suporte pedagógico;
- IV** – a) para a direção das Escolas Municipais de Educação Infantil – graduação plena em Pedagogia, ou pós-graduação em área específica para a função;
b) para Direção e Vice-direção das Escolas Municipais de Ensino Fundamental – licenciatura plena em Pedagogia e/ou pós-graduação em área específica para a função.

Art. 51. Aos profissionais da educação cabe:

- I** – participar na elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II** – elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III** – zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV** – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V** – assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos, inclusive com a participação integral nos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; e
- VI** – colaborar com as atividades de articulação da escola, com as famílias e a comunidade em geral.

Seção II

Da Estrutura, das Carreiras e dos Cargos

Art. 52. Fica criado o Quadro do Magistério Público Municipal, que está vinculado ao presente Plano de Carreira, e que será constituído dos cargos de professor, ao qual corresponde a função de docência; das funções técnico-pedagógicas de apoio à docência de Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino, Orientador Educacional e Psicopedagogo; e de Direção, conforme anexo III, tabela “A”.

Parágrafo único. As especificações dos cargos de professor, nas funções de docência, e dos demais profissionais da educação, com as respectivas sínteses e exemplos de atribuições, são as que constam do Manual de Ocupações, parte integrante da presente Lei.

Art. 53. O ingresso nos cargos de carreira dar-se-á na referência inicial e na classe correspondente à habilitação profissional.

Seção III

Das Funções

Art. 54. As funções relativas à Direção de unidades escolares serão desempenhadas, exclusivamente por servidor de carreira, ocupante de cargo de Professor, com formação em Magistério e com curso superior em nível de graduação em curso reconhecido oficialmente como licenciatura plena, e/ou curso de pós-graduação específico, fazendo jus à percepção de gratificação de função pelo exercício de direção escolar.

Parágrafo único. Nos impedimentos temporários do Diretor de Escola, assume automaticamente as funções o Secretário de Escola.

Art. 55. Os Diretores de Escola de Educação Infantil (Pré-escolar) e Ensino Fundamental serão eleitos pela comunidade escolar, com mandato de dois (2) anos, conforme regulamento a ser aprovado pelo Executivo Municipal, através de Decreto, observado o critério de paridade e com direito à reeleição por mais uma única vez, desconsiderando-se para esses efeitos, eventuais eleições anteriores.

Art. 56. Em caso de vacância na Direção da Escola, o Chefe do Executivo nomeará o candidato que teve a maior votação no respectivo pleito, imediatamente subsequente ao atual Diretor, para completar o mandato.

Parágrafo único. Em caso de não haver candidato substituto, o Diretor será indicado pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 57. Ao Diretor de Escola é garantido o pagamento de salário correspondente a dois turnos, mais a respectiva Função Gratificada do Magistério (FGM), que não se incorpora ao salário para nenhum efeito.

Art. 58. As funções relativas à Vice-direção de unidades escolares serão desempenhadas, exclusivamente por servidor de carreira, ocupante de cargo de Professor, com formação em Magistério e com curso superior em nível de graduação de longa duração, reconhecido oficialmente como licenciatura plena em Pedagogia e/ou pós-graduação específica para a função.

Art. 59. O Vice-Diretor de Escola será indicado pelo Diretor da respectiva Escola, com anuência da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 1º. Enquanto na função de Vice-Diretor, o Professor indicado na forma deste artigo, não fará jus à percepção da gratificação.

§ 2º. A função de que trata o *caput* deste artigo somente será designada para escolas com mais de 500 (quinhentos) alunos.

Art. 60. As funções relativas à Coordenação Pedagógica, Supervisão de Ensino, Orientação Educacional e Psicopedagogia serão desempenhadas, exclusivamente por servidor de carreira, mediante designação pelo Diretor da respectiva escola, com anuência da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, observada a experiência docente mínima de 2 (dois) anos, adquirida em qualquer nível ou no sistema de ensino, público ou privado.

Seção IV

Do Pessoal Administrativo do Magistério

Art. 61. Fica criado o Quadro do Pessoal Administrativo do Magistério, conforme anexo III, tabela "B".

Art. 62. O Secretário de Escola é o responsável por todas as atividades de secretaria e co-responsável com o Diretor pelo funcionamento da parte documental e administrativa da unidade escolar.

Art. 63. Os cargos de Secretário de Escola, Inspetor de Alunos e Auxiliar de Secretaria de Escola serão preenchidos mediante aprovação em concurso público.

Seção V

Das Classes

Art. 64. A carreira do magistério é constituída das seguintes classes, conforme a habilitação do docente:

a) Para professor regente:

I -- Classe 1 – habilitação específica em curso de nível médio, na modalidade *normal* “magistério”;

II -- Classe 2 – habilitação específica obtida em curso de graduação superior na área de educação, correspondente à licenciatura plena;

III -- Classe 3 – habilitação em curso de pós-graduação de especialização ou aperfeiçoamento na área de educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

IV -- Classe 4 – habilitação em curso de pós-graduação de Mestrado, desde que haja correlação com a educação;

V -- Classe 5 – habilitação em doutorado, desde que haja correlação com a educação.

“b) Vetado”.

“I -- Vetado”.

“II -- Vetado”.

“III -- Vetado”.

“IV -- Vetado”.

Parágrafo 1º. A mudança de classe é automática e vigorará no mês seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

Parágrafo 2º. A classe é pessoal, de acordo com a habilitação específica do profissional da educação, que o conservará na promoção à classe superior.

“**Parágrafo 3º.** Vetado”.

“I -- Vetado”.

“a) Vetado”.

“b) Vetado”.

“c) Vetado”.

“d) Vetado”.

“II -- Vetado”.

“a) Vetado”.

“b) Vetado”.

“c) Vetado”.

Seção VI

Da Remuneração

Art. 65. Considera-se vencimento básico da carreira do magistério, para fins das vantagens previstas nesta lei, o valor correspondente a referência inicial da categoria profissional de professor, proporcional à jornada de trabalho do cargo.

Art. 66. A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo ao nível e à classe de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Seção VII

Das Vantagens

Art. 67._ Conceder-se-á ao professor, gratificações especiais, incidentes sobre o valor da referência inicial da classe ocupada pelo profissional na Tabela Salarial, não incorporáveis e não acumuláveis a qualquer título, pelo efetivo exercício de Direção, nos seguintes percentuais:

- I – FGM-1, para instituições até 150 (cento e cinquenta) alunos: percentual de 15% (quinze por cento);
- II – FGM-2, para instituições de 151 até 250 (trezentos) alunos: percentual de 25% (vinte e cinco por cento);
- III – FGM-3, para instituições de 251 até 500 (quinhentos) alunos: percentual de 35% (trinta e cinco por cento);
- IV – FGM-4, para instituições com mais de 501 alunos: percentual de 45% (quarenta e cinco por cento).

Art. 68. Conceder-se-á aos professores, gratificações especiais, incidentes sobre o valor da referência inicial da classe ocupada pelo profissional na Tabela Salarial, não incorporáveis e não acumuláveis a qualquer título, pelo efetivo exercício das atividades abaixo descritas, nos seguintes percentuais:

- I -função de Coordenação Pedagógica (...“Vetado”...), Supervisão de Ensino, Orientação Educacional e Psicopedagogia: 15% (quinze por cento);
- II - regência de classe especial e sala de recurso: 30% (trinta por cento).

Art. 69. Conceder-se-á ao Professor com cursos adicionais de alfabetização, gratificações especiais de 10% (dez por cento), incidentes sobre o valor da referência inicial da classe ocupada pelo profissional na Tabela de Vencimentos, não incorporáveis e não acumuláveis a qualquer título, pela regência de classe multiseriada e da primeira série do Ensino Fundamental.

Seção VIII

Do Regime de Trabalho

Art. 70. A jornada de trabalho do cargo de professor é de 20 (vinte) horas semanais, em um turno diário completo.

Art. 71. Na jornada de trabalho do docente em exercício da regência de classe está assegurado o percentual de 20% (vinte por cento) do total da sua jornada para horas de atividades, assim consideradas 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 da escola, com anuência da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Parágrafo único. Terão direito à hora-atividade somente os professores que estejam em exercício da docência.

Seção IX

Das Aulas Extraordinárias

Art. 72. As aulas extraordinárias serão distribuídas de acordo com a necessidade de cada estabelecimento de ensino, com a observância dos seguintes critérios:

- I – as aulas serão atribuídas aos ocupantes de cargo efetivo, integrantes do quadro próprio do Magistério, exclusivamente para regência de classe no ensino fundamental da rede municipal;
- II – observada a compatibilidade de horários, os servidores a que se refere o inciso I deste artigo, poderão ministrar até 20 (vinte) horas-aula extraordinárias semanais, desde que sejam detentores de apenas um cargo efetivo de 20 (vinte) horas-aula semanais;
- III – as aulas extraordinárias terão caráter temporário, resultantes da substituição de professores por: aposentadoria; falecimento; exoneração; demissão; desistência; licença prêmio, maternidade, para tratamento de saúde ou especial;
- IV – não poderão ser designados para ministrar aulas extraordinárias os professores:
 - a) que estiverem em gozo de licença de qualquer natureza;
 - b) que forem inativos nos cargos de magistério que detinham;
 - c) que apresentarem 5% (cinco por cento) ou mais, de faltas injustificadas no decorrer do ano letivo precedente ao da possível designação;
 - d) detentores de dois cargos efetivos, em licença especial em apenas um deles;
 - e) que se encontrarem prestando serviços em funções de apoio administrativo, nos estabelecimentos de ensino.

Art. 73. A atribuição de aulas-extraordinárias obedecerá a ordem de prioridade pela classificação do docente em concurso público de provas e títulos.

- I – serão atribuídas 20 (vinte) horas-aula semanais, àqueles que formalizarem o pedido através de requerimento à Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- II – caso não tenha interesse pelas aulas ofertadas, o docente formalizará a desistência e irá para o final da classificação.

Seção X

Das Transferências, Cedências e Permutas

Art. 74. As transferências, cedências ou permutas de professores, Secretários de Escola e Inspectores de Alunos somente serão efetuadas através de requerimento fundamentado, quando for conveniente e sem ônus para o Município, ou por necessidade deste, mediante parecer favorável de uma Comissão Especial, cujos membros serão indicados pela Secretaria Municipal da Educação e Cultura e com anuência do respectivo Secretário Municipal, no final de cada semestre.

Parágrafo único. Não será permitida a transferência ou permuta quando a mesma causar qualquer prejuízo aos alunos.

Seção XI

Das Disposições Gerais do Magistério

Art. 75. Os docentes em exercício de regência de classe gozarão, anualmente, 45 (quarenta e cinco) dias de férias, distribuídos nos períodos de recesso, conforme dispuser a programação elaborada pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Parágrafo único. Os demais integrantes do Quadro do Magistério terão assegurados 30 (trinta) dias de férias anuais.

Art. 76. Cabe à Administração Municipal facilitar o acesso dos integrantes do magistério às oportunidades de formação, atualização e aperfeiçoamento, com a finalidade de contribuir com sua qualificação profissional e com o objetivo de elevar o nível de qualidade da educação municipal.

§ 1º. A Secretaria de Educação e Cultura se responsabilizará por ofertar anualmente o mínimo de 30 (trinta) horas de cursos de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º. O professor é obrigado a frequentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização profissional, bem como reuniões de estudos e/ou debates, para os quais seja expressamente designado ou convocado pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 77. Os profissionais da educação do magistério municipal que, na data da promulgação desta lei, não tenham curso superior de licenciatura plena, permanecerão em exercício, obrigados a adquirir a formação legal, nos termos da Lei Federal n.º 9.394/96, art. 87, parágrafo 4º, e seus cargos serão considerados em extinção a partir da data estabelecida na referida Lei Federal.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS PARA OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Art. 78. Fica o Prefeito do Município autorizado a instituir por ato próprio, regime de plantão diuturno e ou noturno, com intervalos de compensação ou não, para atendimento dos serviços de saúde tidos como imprescindíveis à população.

Parágrafo único. O servidor público municipal, quando alcançado por tal medida, não poderá ter sua jornada semanal de trabalho superior àquela prevista para o seu cargo, nem deixar de gozar o seu descanso semanal remunerado.

Art. 79. Em se tratando de plantonista Médico, a contrapartida financeira pelos seus serviços decorrentes destes plantões, obedecerá à seguinte tabela, de acordo com o anexo VIII desta Lei:

Plantão	Símbolo	N.º de horas	Horário	Dias da semana
Plantão Médico Intermediário	PMI 5	05	18 às 23 horas	segunda a sexta-feira
Plantão Médico Noturno	PMN 6	06	19 às 07 horas	segunda a sexta-feira
Plantão Médico Diurno	PMD 6	06	07 às 19 horas	segunda a sexta-feira
Plantão Médico Noturno	PMN	12	19 às 07 horas	segunda a sexta-feira
Plantão Médico Diurno	PMD	12	07 às 19 horas	segunda a sexta-feira
Plantão Médico de Repouso	PMR	24	07 às 07 horas	sábados, domingos e feriados

Parágrafo único. Os valores dos plantões, previstos no anexo “VIII” desta Lei, serão alterados automaticamente, à mesma época e nos mesmos percentuais concedidos aos servidores públicos municipais.

Art. 80. O pagamento dos valores devidos aos plantonistas será efetuado juntamente com a folha de pagamento dos servidores do mês subsequente ao do serviço prestado, sob a rubrica “plantão médico” e não serão incorporados aos vencimentos básicos, sob nenhuma hipótese.

Art. 81. O serviço de plantão poderá ser prestado por servidor ocupante de cargo em comissão, desde que regularmente habilitado para o exercício da profissão, bem como por servidor integrante do quadro permanente ou por profissional autônomo, observadas as particularidades legais da relação de trabalho para cada caso.

Art. 82. Os serviços de plantão, na área da saúde, poderão ser prestados por profissional autônomo, desde que regularmente habilitado e/ou por pessoas jurídicas especializadas, obedecidos os ditames legais para a contratação.

Art. 83. Os servidores públicos municipais, assim entendidos todos aqueles que mantenham vínculo empregatício com o Município, prestarão seus serviços de conformidade com a lotação que lhes for estabelecida, obedecendo a agenda de trabalho fixada pela autoridade competente, dentro do território municipal.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS PARA OS LOCAIS DE TRABALHO COM FUNCIONAMENTO DE 24 HORAS CONTINUADAS

Art. 84. Fica o Prefeito Municipal autorizado a instituir por ato próprio, regime de trabalho em escala de revezamento de 12 por 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nos locais de trabalho com funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas continuadas.

Art. 85. Os servidores lotados nos locais de funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas continuadas, cumprindo ou que vierem a cumprir regime de trabalho em escala de revezamento na forma prevista no artigo anterior, será concedido uma gratificação a título de penosidade no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento básico.

Parágrafo único. A gratificação prevista neste artigo, somente será devida enquanto o servidor estiver lotado nos locais de trabalho com funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas e em regime de escala de revezamento de 12 por 36, não se incorporando ao vencimento para nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 86. O sistema de carreira será implantado a partir da sua vigência, exclusivamente pelas normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo qualquer outra.

Art. 87. Os requisitos do candidato ao cargo deverão ser comprovados mediante a apresentação dos seguintes documentos, quando solicitados:

I – quanto à escolaridade: fotocópia do diploma, certificado de conclusão de curso, declaração da entidade educacional ou documento de registro profissional;

II – quanto à experiência na área de atuação:

a) cópia da página da Carteira de Trabalho onde consta o emprego/função que o candidato exerceu;

b) cópia do ato de designação para o cargo, em se tratando de serviço público;

c) cópia dos registros internos da Prefeitura, quando for o caso.

§ 1º. O estágio realizado será considerado como experiência, desde que comprovado através da Carteira de Trabalho anotada ou ato de designação do serviço público.

§ 2º Será dispensado do requisito de experiência, o candidato a cargo para o qual se exija o nível médio de escolaridade e que esteja cursando nível superior dentro de área afim.

Art. 88. As anotações em Controles Individuais de Servidores, deverão registrar o cargo correspondente e a referência de vencimento e a data de início do exercício.

Art. 89. A investidura em função de direção, chefia, assessoramento ou assistência, em cargo em comissão e de mandato classista ou eletivo, de servidor integrante do quadro permanente, garantirá os mesmos direitos, enquanto nas novas atribuições, como se no cargo original permanecesse.

Parágrafo único. A exoneração do servidor da função de direção, chefia, assessoramento ou assistência, ou do cargo em comissão e ainda o retorno do servidor em mandato classista ou eletivo, o reconduzirá automaticamente ao seu cargo e lotação de origem.

Art. 90. Para os casos de nomeações de servidores em bases de vencimento por hora/trabalho, o valor unitário da hora trabalhada será calculada proporcionalmente à jornada de trabalho básica do cargo correspondente.

Art. 91. A gestão do plano de carreiras de que trata esta Lei compete à Secretaria Municipal da Administração, cabendo-lhe:

I – implementar a sistemática de avaliação de desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta lei;

II – manter atualizado o Manual de Ocupações, a ser fixado por decreto do Executivo;

III – detalhar, com base no quadro quantitativo de pessoal, o planejamento da aplicação dos recursos humanos para o exercício seguinte, incluindo o provimento de cargos por promoção, remanejamento e movimentação de pessoal;

IV – fixar as diretrizes operacionais para implementação dos mecanismos de enquadramento dos servidores;

V – promover o enquadramento regular e sistemático dos servidores no plano instituído por esta lei; e

VI – submeter ao Prefeito os demais atos formais necessários à implantação e administração desta lei.

Art. 92. Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da aplicação desta lei, devendo para o reenquadramento, ser somado todos seus proventos e identificada sua referência financeira no respectivo quadro.

Art. 93. As disposições relativas a cargos em comissão e a funções de confiança constam das leis que dispõem sobre a estrutura organizacional da Prefeitura de Guaíra e sobre o regime jurídico dos servidores.

Art. 94. Os vencimentos dos cargos comissionados e o valor das funções gratificadas, que trata o artigo anterior, constam do Anexo VII, desta Lei.

Art. 95. O Prefeito Municipal baixará por Decreto, as disposições complementares necessárias à integral vigência e cumprimento desta Lei, bem como fará adotar os procedimentos necessários à sua implementação.

Art. 96. As despesas decorrentes com a implantação desta Lei, correrão à conta do orçamento geral vigente.

Art. 97. O Executivo Municipal deverá implantar as alterações funcionais previstas nesta Lei, em até trinta (30) dias da publicação desta Lei.

Art. 98. São os seguintes anexos que fazem parte integrante desta lei:

- I** – Anexo I: Quadro Financeiro de Referências de Vencimentos;
- II** – Anexo II: Quadro do Grupo Ocupacional Profissional;
- III** – Anexo III: Quadro do Grupo Ocupacional Magistério;
- IV** – Anexo IV: Quadro do Grupo Ocupacional Técnico-administrativo;
- V** – Anexo V: Quadro do Grupo Ocupacional Operacional;
- VI** – Anexo VI: Quadro do Grupo Ocupacional do Corpo da Guarda;
- VII** – Anexo VII: Quadro das Funções Gratificadas;
- VIII** – Anexo VIII: Quadro dos Plantões Médicos;
- IX** – Anexo IX: Quadro dos cargos em extinção.

Art. 99. Revogam-se as disposições em contrário, principalmente as disposições conflitantes dispostos na Lei n.º 899, de 21/11/1990 e Lei n.º 1.127/98, de 29 de junho de 1998, e Lei 01/94, de 24/06/1994.

Art. 100. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Guaíra, em 03 de dezembro de 2003.

DR. MANOEL KUBA
Prefeito Municipal.