

ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA BALIZA

GABINETE
LEI MUNICIPAL Nº 440/2022, DE 12 DE OUTUBRO DE 2022

“DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÕES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DA BALIZA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DA BALIZA-RR, faz saber que a Câmara Municipal de São João da Baliza aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

Art.1º - Fica o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério Público do Município de São João da Baliza instituído e reestruturado por esta Lei.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES SEÇÃO I DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

Art. 2º São objetivos e princípios do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Magistério Público Municipal de São João da Baliza:

- proporcionar o desenvolvimento profissional do servidor na carreira, com base na qualificação profissional e no esforço pessoal;
- estabelecer formas e critérios de estruturação, ingresso e regime de trabalho;
- instituir perspectivas de crescimento e desenvolvimento profissional, mediante progressão horizontal e vertical;
- motivar o servidor à prestação de serviços públicos de excelência mediante o reconhecimento com valorização profissional e remuneratória de acordo com os resultados alcançados;
- possibilitar o desenvolvimento profissional do servidor, mediante processos de qualificação profissional, visando a melhoria do processo de ensino-aprendizagem; e
- instituir um sistema de retribuição de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade das suas atribuições, por intermédio de escalas de vencimentos, compostas de classes e níveis.

SEÇÃO II DOS CONCEITOS

Art. 3º Para efeito desta Lei, considera-se:

Rede Municipal de Ensino: Conjunto de estabelecimentos escolares e órgãos educacionais que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

Magistério Público Municipal: Conjunto de profissionais da educação titulares dos cargos de professor I e professor II do ensino público municipal;

Cargo do professor I: Titular do cargo de provimento efetivo com função de docência de suporte pedagógico no ensino infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação especial, educação indígena e educação de jovens e adultos;

Cargo do professor II: Titular do cargo de provimento efetivo com funções de docência e de suporte pedagógico no ensino fundamental, ensino médio, educação especial, educação profissional e educação de jovens e adultos;

Classes: Níveis de habilitação exigidos para o desempenho das atribuições do cargo efetivo, que constituem os degraus de progressão vertical na carreira;

Nível de vencimento: Posição distinta na faixa de vencimento dentro de cada classe, identificado por 07 (sete) letras maiúsculas, de A até G;

Funções de magistério: Atividades desenvolvidas por servidor da carreira em docência ou em suporte pedagógico direto à docência, incluídas as atividades de administração e direção escolar, planejamento educacional, inspeção de ensino, supervisão e orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico;

Sistema de Avaliação de Desenvolvimento: Sistema de Gestão de pessoas utilizadas para a:

Aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor efetivo, no exercício de suas funções de magistério, segundo parâmetros de qualidade funcional; e

Coleta e disponibilização de informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados a disposição do servidor efetivo para o desenvolvimento das atribuições típicas de seu cargo, de modo a viabilizar ações políticas e estratégias de melhoria da qualidade dos serviços demandados pela sociedade.

Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho **SAED**: Instrumento de aplicação e de implementação da avaliação especial de desempenho **AED**, destinada a avaliação do desempenho do servidor efetivo, para fins de estágio probatório e aquisição de estabilidade;

Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho **SAPD**: instrumento de avaliação e implementação da avaliação periódica de desempenho **APD**, destinada a avaliação do desempenho do servidor efetivo estável no exercício de suas atribuições, identificando suas qualidades e deficiências, de modo a viabilizar sistemas de formação continuada e melhoria das condições de trabalho, bem como, habilitá-lo a mobilidade funcional; e

Área de Educação para fins de Progressão Funcional: Compreende a educação, o ensino e os ramos do conhecimento integrantes do núcleo comum e da parte diversificada do currículo.

SEÇÃO III DA ESTRUTURA

Art. 4º A carreira do magistério público municipal fica reestruturada, com os seguintes Cargos, áreas de atuação classes e níveis de vencimento:

Cargo de professor I, área de atuação I: Classe Júnior; Classe Pleno; Classe Titular; Classe Sênior; e

Cargo de professor II, área de atuação II: Classe pleno; Classe titular; classe sênior

Art. 5º O titular dos cargos de Professor I e Professor II nos termos dos anexos desta Lei, no exercício das funções de magistério previstas no anterior, poderá, a critério da administração, optar por cumprir uma das seguintes jornadas de trabalho:

- Jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo:

16 (dezesesseis) horas para atividades em classe;

9 (nove) horas para as atividades extraclasse sendo 3 (três) horas de trabalho pedagógico na unidade escolar e 6 (seis) horas de estudo, planejamento e pesquisa, em local de livre escolha.

- Jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sendo:

20 (vinte) horas para as atividades em sala de aula;

10 (dez) horas para atividades extraclasse sendo 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico na unidade escolar e 6 (seis) horas de estudo, planejamento e pesquisa, em local de livre escolha.

SEÇÃO IV

DO INGRESSO E DA HABILITAÇÃO

Art. 6º O concurso público para ingresso na Carreira de Magistério Público Municipal será de provas e títulos, de caráter eliminatório e classificatório, observadas as condições estabelecidas em Lei e as necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

§1º. O concurso público para provimento de cargo de professor I dar-se-á na classe Júnior, área de atuação I, no nível de vencimento A, constante no anexo I desta Lei, para atendimento às escolas indígenas, obedecendo as necessidades próprias de cada etnia, nos termos de regulamento específico, a ser editado, quando houver necessidade

§2º. O concurso público para provimento de cargo de professor II dar-se-á na classe Pleno, área de atuação II no nível de vencimento A, Constante no Anexo I desta Lei, para atendimento às escolas indígenas, obedecendo as necessidades próprias de cada etnia, nos termos de regulamento específico, a ser editado, quando houver necessidade, com formação Superior em Curso Normal Superior, Licenciatura Plena em Pedagogia ou Licenciatura Intercultural,

Art. 7º Para o exercício dos cargos são exigidas as seguintes formações:

- Cargo de professor I, área de atuação I:

Classe Júnior: Formação de Nível Superior em Pedagogia ou Normal Superior.

Classe Pleno: Formação de Nível Superior, complementada por Licenciatura Plena, nas áreas específicas do currículo da educação básica;

Classe Titular: Formação em Nível Superior, de Licenciatura Plena, complementada por Pós-Graduação Lato Sensu, especialização na área de educação básica; ou

Classe Sênior: Formação de Nível Superior, Licenciatura plena, complementada por Pós-Graduação Strito Sensu, Mestrado na área de educação.

- Cargo de professor II, área de atuação II:

Classe Pleno: Formação de Nível Superior, complementada por Licenciatura Plena, nas áreas específicas do currículo da educação básica;

Classe Titular: Formação em Nível Superior, de Licenciatura Plena, complementada por Pós-Graduação Lato Sensu, especialização na área de educação básica; ou

Classe Sênior: Formação de Nível Superior, Licenciatura plena, complementada por Pós-Graduação Strito Sensu, Mestrado ou Doutorado na área de educação.

§ 1º Os certificados de graduação e de pós-graduação, para fins desta Lei, deverão atender as normas emanadas pelo Conselho Nacional de Educação e reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC).

§ 2º É permitido o acréscimo de 2% (dois por cento) sobre o salário base, decorrente de curso de capacitação adicionais do magistério, com carga horária mínima de 150 (cento e cinquenta) horas, reconhecido pelo Ministério da Educação-MEC, dentro de sua área de atuação, realizados a partir da vigência desta Lei.

§ 3º O acréscimo de que trata o parágrafo §2º deste Artigo, será limitado à apresentação de 01 (um) certificado por ano.

§ 4º O acréscimo de que trata o § 2º deste artigo não poderá exceder a 10 % (dez por cento) do salário-base do servidor.

§ 5º A Secretaria Municipal de Educação expedirá Portaria definindo os critérios, as áreas de interesse e os cursos recomendados.

SEÇÃO V

DA ÁREA DE ATUAÇÃO

Art. 8º A carreira do magistério público do Município de São João da Baliza abrange a Educação Básica.

Art. 9º Ficam definidas como áreas de atuação dos integrantes da carreira, observado o disposto no artigo 6º desta Lei:

- Área de atuação I: Ensino Infantil, Ensino Fundamental I, Ensino médio, Educação Especial, Educação Indígena e Educação de Jovens e Adultos, para o cargo de professor I.

- Área de atuação II: Ensino Fundamental II, Ensino Médio, Educação Profissional e Educação de Jovens e Adultos, para o cargo de Professor II.

Art. 10. Os titulares dos cargos de professor I e de professor II poderão exercer, de forma alternada ou concomitante com a função de docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

- Formação de nível superior em licenciatura plena, com pós-graduação para o exercício de função de suporte pedagógico;

- Formação de nível superior em pedagogia com habilitação específica, para o exercício de função de suporte pedagógico; e

- Formação de nível superior, normal superior ou licenciatura plena, com experiência de, no mínimo, três anos na função de docência.

SEÇÃO VI

DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 11. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da carreira é posto à disposição de entidades ou órgãos não integrante da rede municipal de ensino.

§1º - A cedência ou cessão será sempre sem ônus para o ensino municipal e poderá ser concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente, segundo a necessidade e o interesse das partes envolvidas.

§2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal.

- Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou

- Quando a entidade ou órgão, solicitante compensar a rede municipal de ensino com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

SEÇÃO VII

DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA

Art. 12. O enquadramento dos profissionais do magistério, Professores I e Professores II na Carreira do Magistério Público do Município de São João da Baliza dar-se-á conforme estabelece o quadro constado no Anexo I e II desta Lei, na forma como se segue.

- Integrarão o nível de vencimento A, da Classe Júnior do cargo de professor I, área de atuação I, os atuais ocupantes do cargo de professor I, Nível Especial I, Classe A.

- Integrarão o nível de vencimento A, da Classe Pleno do cargo de professor II, área de atuação II, os atuais ocupantes dos cargos de Professor II, Nível II, Classe A, com Formação de Licenciatura em área específica ou Licenciatura em Pedagogia.

SEÇÃO VIII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 13. O servidor da carreira do magistério público do Município de São João da Baliza no exercício da sua função de docência cumprirá:

Jornada de Trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo:

16 (dezesesseis) horas para atividades em classe;

3 (três) horas de trabalho pedagógico coletivo na unidade escolar; e

6 (seis) horas de estudos, planejamento e pesquisa em local de livre escolha.

Jornada de Trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sendo:

20 (vinte) horas para as atividades em classe;

4 (quatro) horas de trabalho pedagógico coletivo na unidade escolar; e

6 (seis) horas de estudos, planejamento e pesquisa em local de livre escolha.

Art. 14. O servidor da carreira do magistério público do Município de São João da Baliza no exercício das funções de suporte pedagógico cumprirá jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

§10 Além dos professores com licenciatura plena em áreas específicas de ensino, farão jus ao direito de opção por qualquer uma das jornadas de trabalho previstas neste artigo, os professores com formação em pedagogia, os professores readaptados, os professores com magistério de Nível Médio e os professores com formação em cursos Normal Superior, que desempenhem funções de assessoramento pedagógico nas escolas e unidades administrativas em apoio aos discentes.

§2º O servidor optará pela mudança de carga horária, mediante solicitação de termo de opção, através da CGM.

§3º A CGM terá uma Subcomissão das Carreiras da Educação Básica, formada por meio de Portaria da Secretaria Municipal de Educação, com servidores do quadro efetivo do município.

CAPÍTULO II

DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL SEÇÃO I

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 15. A qualificação visa aprimorar o desempenho profissional, bem como, a progressão funcional do servidor na carreira do magistério público do Município de São João da Baliza, e ocorrerá por meio de participação em cursos de formação continuada, especialização, mestrado e doutorado, observados os programas prioritários.

Art. 16. A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo da carreira de funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito e será concedida para frequência em instituições credenciadas, observado o previsto Estatuto dos Servidores Municipais de São João da Baliza

Art. 17. Após cinco anos de efetivo exercício, o titular do cargo da carreira poderá, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 03 (três) meses, para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 15 desta Lei.

§1º Os períodos de licença de que trata o "caput" deste artigo não são acumuláveis.

§2º As gratificações previstas no artigo 27 desta Lei não comporão a remuneração do servidor afastado.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 18. O crescimento e o desenvolvimento funcional do servidor da carreira do magistério público do Município de São João da Baliza dar-se-á por modalidades de progressão funcional:

- Progressão vertical; e
- Progressão horizontal.

Parágrafo Único. Os certificados de cursos de graduação, pós-graduação e mestrado, para efeitos de progressão na carreira, são aqueles obtidos em cursos ou programas vinculados a área específica do currículo da educação básica, observado o disposto no artigo 5º desta lei.

Art. 19. Suspendem o interstício necessário para a progressão funcional:

- As licenças para:
 - acompanhar cônjuge ou companheiro;
 - tratar de interesses particulares;
 - tratamento de saúde superior a 90 (noventa) dias;
 - tratamento de saúde de pessoas da família; e
 - atividade política.
- Obtenção de nota na avaliação de desempenho inferior a 70% (setenta por cento) dos pontos da avaliação.

SUBSEÇÃO I

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 20. A progressão vertical consiste na elevação do servidor, que tenha cumprido o estágio probatório, de uma classe para a imediatamente superior do mesmo cargo, da mesma área de atuação, mediante apresentação da documentação exigida para atender o disposto no artigo 6º desta lei.

Parágrafo Único – O servidor com direito a progressão vertical deverá requerê-la, a qual, sendo concedida, integrará a remuneração no exercício financeiro subsequente, após publicação do ato emitido pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal (CGM).

SUBSEÇÃO II

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 21. A progressão horizontal consiste na passagem do servidor de um nível de vencimento para o imediatamente superior, dentro da mesma classe, mediante avaliação periódica de desempenho e cumprimento do interstício de 02 (dois) anos, após o estágio probatório, no nível em que se encontra.

Parágrafo Único – A mudança de classe importará em uma retribuição pecuniária de 3% (três por cento), incidente sobre o vencimento básico da classe anterior.

Art. 22. Não terá direito a progressão horizontal o servidor da carreira que:

- Estiver em período de estágio probatório;
- Estiver em gozo de licença sem remuneração ou quando o período de licença corresponder, de forma parcial ou integral, ao período aquisitivo de cada progressão;
- Estiver na data da progressão ou nos respectivos períodos aquisitivos, a disposição de qualquer outro órgão, instituição ou entidade, exceto para exercício de desempenho de mandato em entidades representativas da categoria;
- Tiver sofrido pena disciplinar de suspensão no período aquisitivo de cada progressão;
- Possuir falta injustificada superior a 10 (dez) dias no período aquisitivo de cada progressão;
- Estiver afastado para exercício de mandato eletivo no Poder Executivo ou Poder Legislativo;
- Estiver em atividades alheias ao exercício das funções de magistério;
- Tiver sofrido prisão decorrente de decisão judicial transitada em julgado; e
- Não obtiver resultado satisfatório nas avaliações do Sistema de Avaliação de Desempenho SAD.

CAPÍTULO III

DA REMUNERAÇÃO, ATRIBUIÇÕES E LICENÇAS SEÇÃO I

DA REMUNERAÇÃO

Art. 23. A remuneração do servidor da carreira do magistério público do Município de São João da Baliza, não poderá exceder o subsídio mensal, em espécie, do Chefe do Executivo, nos termos da Constituição Federal.

Art. 24. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas nesta Lei.

SUBSEÇÃO I DO VENCIMENTO

Art. 25. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado nesta Lei.

§1º O vencimento inicial das carreiras do magistério público municipal da educação básica terá como base o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (Lei Federal 11.738/2008), observada a proporcionalidade de cada carga horária.

§2º A atualização dos demais vencimentos observará o previsto no parágrafo único do Art. 21 desta Lei.

Art. 26. Os valores dos vencimentos da Carreira passam a ser os das tabelas constantes nos Anexos I e II, com efeito, a partir da vigência desta Lei.

SUBSEÇÃO II

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 27. Além do vencimento, o profissional da carreira do magistério do município, fará jus a gratificações eventuais e transitórias pelo exercício efetivo, em escola de difícil acesso, de docência com alunos portadores de necessidades educacionais especiais e de incentivo à docência, conforme leis específicas.

§ 1º A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso nas áreas rurais, ficam assim definidas:

até 10 Km: 10% (dez por cento), sobre o vencimento base.

até 25 Km: 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.

acima de 25 Km: 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base.

§ 2º A gratificação de docência com alunos com necessidades educacionais especiais será de 10% (dez por cento) sob o vencimento básico.

§ 3º A gratificação de incentivo à docência (GID), devida apenas ao professor que se encontrar em pleno exercício da docência em sala de aula regular, será de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento básico.

§ 4º A gratificação que trata o §1º será paga independente do local de residência do servidor.

Art. 28. O servidor da carreira fará jus a outras vantagens pecuniárias devidas aos demais servidores do Poder Executivo, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

SEÇÃO II DAS ATRIBUIÇÕES DO SERVIDOR DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

Art. 29. Compete ao servidor da carreira do magistério público do Município de São João da Baliza, entre outras, as seguintes atribuições:

Ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidas na legislação vigente;

Participar da proposta pedagógica da escola;

Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;

Zelar pela aprendizagem dos alunos, estabelecendo e implementando estratégias de recuperação paralela para os alunos que apresentarem menor rendimento; e

Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e avaliação pedagógica e a formação continuada.

SEÇÃO III DO AFASTAMENTO

Art. 30. Além dos afastamentos previstos na legislação vigente aos demais servidores do Poder Executivo, o servidor da carreira do magistério Público do Município, fará jus ao afastamento para qualificação profissional em mestrado e doutorado, dentro da área de atuação, por até 02 (dois) anos, observado o previsto no Art. 95 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São João da Baliza.

Art. 31. O afastamento para a qualificação profissional do magistério não será concedido quando houver mais de 10% (dez por cento) de servidores do quadro efetivo afastados de suas funções.

Parágrafo Único. O servidor, quando afastado nos termos do “caput” deste artigo, ficará desvinculado de seu órgão de origem de lotação, sendo vinculado ao órgão de formação continuada do sistema municipal de ensino.

Art. 32. O servidor afastado para estudo, que vier a pedido seu, desligar do serviço público municipal, até 03 (três) anos após o término do afastamento, deverá ressarcir o erário público das importâncias pagas a título de vencimento ou remuneração durante seu afastamento.

CAPÍTULO IV DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SAD

Art. 33. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD, integrado pelo Subsistema de: Avaliação Especial de Desempenho -SAED e pelo Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho - SAPD, gerenciado e operacionalizado pela Secretaria Municipal de Educação do município de São João da Baliza.

§1º Quando nomeado para cargo de provimento em comissão, o ocupante de cargo efetivo será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§2º Quando designado para o exercício das funções gratificadas, o ocupante de cargo efetivo será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§3º O servidor será submetido ao SAD, mesmo quando cedido para outro órgão, instituição ou entidade não integrante do sistema municipal de ensino.

§4º Compete a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal – CGM, a operacionalização do Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD.

Art. 34. São elementos de constituição do SAD:

A interação entre servidor, chefes mediatos e imediatos e comissão especial designada para avaliação;

A avaliação:

Individual do servidor;

Especial, de desempenho a cada 12 (doze) meses; e

Periódica, de desempenho a cada 24 (vinte e quatro) meses.

Reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada.

Art. 35. São objetivos do SAD, alcançados por meio do SAED e do SAPD:

Vincular, de modo objetivo, os ganhos de eficiência e eficácia a estrutura organizacional do Poder Executivo, no desempenho de suas competências e na prestação de serviços públicos;

Identificar os fatores que tenham ascendência sobre a qualidade do desempenho das atribuições dos cargos;

Vincular a modalidade funcional ao resultado do trabalho nas funções do magistério;

Prestar às informações necessárias a formação do convencimento quanto:

Ao implemento de ações, políticas e estratégias que visem ao constante aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação dos servidores; e

A instituição de sistema de mérito no serviço público.

SEÇÃO I DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO SAED

Art. 36. O Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED, será operacionalizado por comissão nomeada pela Secretaria Municipal de Educação, instituída para essa finalidade onde serão avaliados os aspectos funcionais de atuação do servidor e os elementos relativos ao seu desempenho no ambiente de trabalho, entre eles:

Assiduidade;

Disciplina;

Iniciativa;

Produtividade;

Responsabilidade; e

Docência.

Art. 37. As avaliações dar-se-ão em 03 (três) etapas autônomas entre si, que ocorrerão anualmente até o fim do estágio probatório, sendo a última etapa realizada com 06 (seis) meses antes do término do estágio.

§1º - Os resultados serão apurados em pontos.

§2º - O servidor que obtiver média inferior a 50% (cinquenta) por cento dos pontos nas três avaliações será considerado reprovado.

§3º - Reprovado, em conformidade com o parágrafo anterior, o servidor será submetido a procedimento administrativo, do qual, após ser lida a ampla defesa e em sendo confirmada a reprovação, decorrerá a exoneração.

SEÇÃO II DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO SAPD

Art. 38. O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD, obedecerá à periodicidade de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando em 1º de julho de cada exercício e encerrando-se em 30 de junho do exercício subsequente.

Parágrafo Único – Os dados da avaliação periódica de desempenho serão apurados em pontos e noticiados ao servidor em documento de caráter sigiloso.

Art. 39. São instrumentos de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD:

Acompanhamento de desempenho, caracterizado pela troca de informação entre comissão avaliadora e o servidor, visando a apontar problemas de execução dos projetos e atividades ou ausências de meios que estejam interferindo na obtenção dos resultados, identificando, ainda, ações corretivas a serem adotadas;

Avaliação de desempenho individual, caracterizada pela atribuição dos pontos aos fatores preestabelecidos;

III - Plano de aperfeiçoamento do servidor, caracterizado pelas recomendações relativas ao atendimento das necessidades de melhoria de desempenho e do desenvolvimento profissional do servidor.

Art. 40. A avaliação de desempenho docente será realizada pelo Gestor da Unidade Escolar, através de questionário formado pela Comissão do Sistema de Avaliação Docente (CSAD).

§1º A CSAD será nomeada por meio de Portaria da Secretaria Municipal de Educação e a avaliação será mensurada por notas de 0 a 10.

§2º O servidor que não obtiver nota média mínima de 07 (sete) pontos, num total de 03 (três) avaliações, será submetido a Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

§3º As avaliações serão realizadas bimestralmente e avaliadas pelo CSAD.

§4º O PAD avaliará e aplicará as sanções mediante os questionários encaminhados pelo CSAD.

Art. 41. Ato da Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto neste capítulo, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - CGM

Art. 42. A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal – CGM, tem como finalidade precípua:

Orientar, com medidas pertinentes, a implementação da carreira de que trata esta lei;

Acompanhar sistematicamente seus desdobramentos e sua gestão;

Definir programas de habitação de forma permanente e programas de formação continuada nas áreas do currículo da educação básica de interesse da Secretaria Municipal de Educação;

Participar dos processos de avaliação periódica de desempenho;

Aplicar critérios de promoção na carreira, de acordo com a legislação em vigor;

Acompanhar, monitorar e controlar a lotação dos docentes nas escolas de educação básica da rede municipal de ensino, evitando o desvio de função;

Acompanhar e monitorar os processos de cessão dos integrantes da carreira; e

Propor a realização de concurso público para atender a demanda educacional existente.

Parágrafo Único – Caracteriza-se como desvio de função do magistério a situação em que o servidor é colocado à disposição de qualquer órgão, instituição ou entidade, não podendo ser remunerado com os recursos vinculados a educação, exceto nos casos previstos em lei.

Art. 43. A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal- CGM de caráter permanente, com exercício de 3 (três) anos com renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) de seus membros, por igual período, constituída por representantes da Secretaria Municipal de Educação, da Secretaria Municipal de Administração e Planejamento, do Conselho Municipal de Educação e de entidades sindicais, sendo presidida pela(o) Secretaria(o) Municipal de Educação.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44. Nenhuma redução de remuneração poderá resultar de aplicação do disposto nesta lei, sendo assegurada, em forma de vantagem pessoal nominalmente identificada (VPNI), a parcela correspondente a diferença eventualmente obtida.

Art. 45. A Secretaria Municipal de Educação formalizará os atos necessários a serem baixados pela Chefe do Poder Executivo, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da vigência desta lei.

Art. 46. Os servidores membros de Conselhos e Comissões terão direito a adequação de horário de trabalho nas unidades escolares, para cumprimento das atividades pertinentes aos respectivos encargos.

Art. 47. Os servidores efetivo dos cargos de Professor Níveis I e II, concursados para 25 (vinte e cinco) horas semanais, poderão optar pelo enquadramento na carga horária de 30 horas semanais.

§1º O servidor que optar pela carga horária de 30 (trinta) horas semanais fará jus ao vencimento constante no Anexo II desta Lei, na Classe e Nível que possuir, a partir do mês subsequente a seu Termo de Opção.

§2º Portaria da Secretaria Municipal de Educação definirá os critérios a serem adotados para o enquadramento que trata este artigo, que serão regulamentados por ato da Chefe do Poder Executivo.

§3º Na aplicação deste artigo, o Poder Executivo deverá observar o limite de despesas com pessoal previsto na Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Art. 48. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias da Secretaria Municipal de Educação, por meio de recursos oriundos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Magistério (FUNDEB), ficando a Chefe do Poder Executivo autorizada a abrir os créditos adicionais de natureza suplementar ou especial e remanejar as dotações orçamentárias necessárias ao cumprimento desta Lei.

Art. 49. Fica revogada a Lei Municipal nº 273/2008.

Art. 50. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a contar de 01 de janeiro de 2023.

São João da Baliza, 12 de outubro de 2022.

LUIZA MAURA DE FARIA OLIVEIRA

Prefeita Municipal de São João da Baliza/RR

ANEXO I

Tabela de Vencimento do cargo de Professor I Jornada de Trabalho 25 Horas Semanais

Atuação II	Classe	Níveis de Vencimento	
	Sênior	G	R\$ 5.211,37
		F	R\$ 5.059,58
		E	R\$ 4.912,22
		D	R\$ 4.769,14
		C	R\$ 4.630,23
		B	R\$ 4.495,37

		A	R\$ 4.364,44
		G	R\$ 4.271,61
	Titular	F	R\$ 4.147,20
Ensino Fundamental,		E	R\$ 4.026,41
		D	R\$ 3.909,13
Ensino Médio,		C	R\$ 3.795,27
		B	R\$ 3.684,73
Educação Especial,		A	R\$ 3.577,41
	Pleno	G	R\$ 3.501,33
Educação Indígena e		F	R\$ 3.399,35
		E	R\$ 3.300,34
		D	R\$ 3.204,21
Educação de Jovens e Adultos		C	R\$ 3.110,89
		B	R\$ 3.020,28
		A	R\$ 2.932,31
	Júnior	G	R\$ 2.869,95
		F	R\$ 2.786,36
		E	R\$ 2.705,21
		D	R\$ 2.626,41
		C	R\$ 2.549,92
		B	R\$ 2.475,65
		A	R\$ 2.403,54

Tabela de Vencimento do cargo de Professor I Jornada de Trabalho 30 Horas Semanais

Atuação II	Classe	Níveis de Vencimento	
	Sênior	G	R\$ 6.253,67
		F	R\$ 6.071,52
		E	R\$ 5.894,68
		D	R\$ 5.722,99
		C	R\$ 5.556,30
		B	R\$ 5.394,47
		A	R\$ 5.237,35
	Titular	G	R\$ 5.125,96
		F	R\$ 4.976,66
Ensino Fundamental,		E	R\$ 4.831,71
Ensino Médio,		D	R\$ 4.690,98
Educação Especial,		C	R\$ 4.554,35
		B	R\$ 4.421,70
	A	R\$ 4.292,91	
Educação Indígena e	Pleno	G	R\$ 4.201,61
		F	R\$ 4.079,23
Educação de Jovens e Adultos		E	R\$ 3.960,42
		D	R\$ 3.845,07
		C	R\$ 3.733,07
		B	R\$ 3.624,34
	A	R\$ 3.518,78	
	Júnior	G	R\$ 3.443,95
		F	R\$ 3.343,64
		E	R\$ 3.246,25
		D	R\$ 3.151,70
		C	R\$ 3.059,90
		B	R\$ 2.970,78
		A	R\$ 2.884,25

ANEXO II

Tabela de Vencimento do cargo de Professor II Jornada de Trabalho 25 Horas Semanais

Atuação II	Classe	Níveis de Vencimento	
	Sênior	G	R\$ 5.211,37
		F	R\$ 5.059,58
		E	R\$ 4.912,22
		D	R\$ 4.769,14
		C	R\$ 4.630,23
		B	R\$ 4.495,37
Ensino Fundamental,			

		A	R\$ 4.364,44
Ensino Médio,	Titular	G	R\$ 4.271,61
		F	R\$ 4.147,20
Educação Especial,		E	R\$ 4.026,41
		D	R\$ 3.909,13
Educação Indígena e		C	R\$ 3.795,27
		B	R\$ 3.684,73
Educação de Jovens e Adultos		A	R\$ 3.577,41
	Pleno	G	R\$ 3.501,33
		F	R\$ 3.399,35
		E	R\$ 3.300,34
		D	R\$ 3.204,21
		C	R\$ 3.110,89
		B	R\$ 3.020,28
		A	R\$ 2.932,31

Tabela de Vencimento do cargo de Professor II Jornada de Trabalho 30 Horas Semanais

Atuação II	Classe	Níveis de Vencimento	
	Sênior	G	R\$ 6.253,67
		F	R\$ 6.071,52
		E	R\$ 5.894,68
		D	R\$ 5.722,99
		C	R\$ 5.556,30
Ensino Fundamental,		B	R\$ 5.394,47
		A	R\$ 5.237,35
Ensino Médio,	Titular	G	R\$ 5.125,96
		F	R\$ 4.976,66
Educação Especial,		E	R\$ 4.831,71
		D	R\$ 4.690,98
Educação Indígena e		C	R\$ 4.554,35
		B	R\$ 4.421,70
Educação de Jovens e Adultos		A	R\$ 4.292,91
	Pleno	G	R\$ 4.201,61
		F	R\$ 4.079,23
		E	R\$ 3.960,42
		D	R\$ 3.845,07
		C	R\$ 3.733,07
		B	R\$ 3.624,34
		A	R\$ 3.518,78

Publicado por:
 Geovanna Rodrigues de Sousa
Código Identificador:BA60DB51

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Estado de Roraima no dia 14/10/2022. Edição 1749

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<https://www.diariomunicipal.com.br/amr/>