



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE HUMANIDADES-CAMPUS III
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LÚCIA DE FÁTIMA CRUZ DE ANDRADE PESSOA

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO COMO GARANTIA
DE DIREITOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO À LUZ DO
PCCR DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE SAPÉ**

GUARABIRA

2022

LÚCIA DE FÁTIMA CRUZ DE ANDRADE PESSOA

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO COMO GARANTIA
DE DIREITOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO À LUZ DO
PCCR DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE SAPÉ**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Centro de Humanidades,
da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. José Baptista de
Mello Neto

GUARABIRA

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P475p Pessoa, Lucia de Fatima Cruz de Andrade.
Plano de cargos, carreira e remuneração como garantia de direitos para servidores públicos [manuscrito] : um estudo à luz do PCCR do Magistério do município de Sapé / Lucia de Fatima Cruz de Andrade Pessoa. - 2022.
75 p. : il. colorido.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2022.
"Orientação : Prof. Dr. José Baptista de Mello Neto , Departamento de Ciências Jurídicas - CH."

1. Servidor Público. 2. Magistério. 3. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração. 4. Valorização do servidor. I. Título
21. ed. CDD 352.67

LÚCIA DE FÁTIMA CRUZ DE ANDRADE PESSOA

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Centro de Humanidades, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

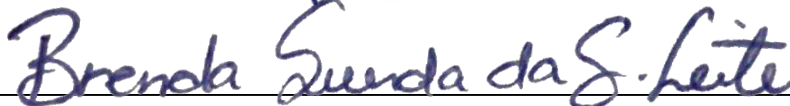
Orientador: Prof. Dr. José Baptista de Mello Neto

Data da avaliação: 30/03/2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. José Baptista de Mello Neto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profª. Esp. Brenda Suerda da Silva Leite
Faculdade do Cariri (UNICIR)



Profª. Mª. Mariana Tavares de Melo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

A realização de um sonho nem sempre é um caminho florido, muitas vezes é tortuoso e cheio de obstáculos, mas fui muito privilegiada de poder contar com o amor e o apoio de muitos e sem estes não teria chegado até aqui.

Agradeço primeiramente a Deus, pois tudo acontece no tempo Dele.

Toda minha gratidão a meus Pais, Pedrinho e Neves, pelo amor incondicional de sempre.

A melhor turma de Direito/Tarde de Guarabira, compartilhar essa grande aventura pelo mundo jurídico com vocês tornou tudo mais fácil.

Ao meu grupo, carinhosamente batizado por Isaac de Liga da Justiça: Vivia, Flávia, nossa eterna Sávia e Kallyne, vocês tornaram tudo mais leve, e foram a força necessária sempre.

Aos queridos professores, em especial ao meu orientador, Professor Zé Neto, que com tanto amor compartilhou seus conhecimentos e muito nos ensinou sobre humanidade.

Agradecer especialmente aos meus filhos Victor Emanuel e João Gabriel pela compreensão nas minhas ausências, pelo apoio de sempre. Vocês são a razão de tudo.

Toda minha gratidão ao meu marido Garibaldi Pessoa por acreditar sempre em mim e não me deixar desistir. Por todo amor e paciência com que sempre me ajudou nessa linda jornada que foi o meu tão sonhado curso de Direito.

Ai daqueles que pararem com sua capacidade de sonhar, de invejar sua coragem de anunciar e denunciar. Ai daqueles que, em lugar de visitar de vez em quando o amanhã pelo profundo engajamento com o hoje, com o aqui e o agora, se atrelarem a um passado de exploração e de rotina.

Paulo Freire

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	SERVIDOR PÚBLICO E VALORIZAÇÃO	7
3.	MAGISTÉRIO E VALORIZAÇÃO	8
4.	NATUREZA JURÍDICA DOS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO	9
5.	PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DE SAPÉ – PB	11
5.1	Movimentos Reivindicatórios do Magistério de Sapé	12
5.2	Plano de Cargos Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Do Magistério de Sapé.	14
5.3	O PCCR e sua importância no perfil dos profissionais de Sapé	17
5.4	PCCR do magistério de Sapé e seu pioneirismo regional	20
6.	CUMPRIMENTO DOS DIREITOS PRECONIZADOS	21
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS	24
	ANEXO A – Tabela de Formação do Magistério de Sapé	26
	ANEXO B – Lei Municipal nº 795.2000	28
	ANEXO C – Lei Municipal Lei nº 801.2001	46
	ANEXO D – Lei Municipal Lei nº 838.2002	58
	ANEXO E – Lei Municipal Lei nº 1.042/2011.....	61

PLANO DE CARGOS E CARREIRA E REMUNERAÇÃO COMO GARANTIA DE DIREITOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO À LUZ DO PCCR DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE SAPÉ

RESUMO

Os servidores públicos, apesar de sua incontestável relevância, ainda sofre com a cultura da desvalorização, cerceamento de direitos, entre outros. Para os profissionais do magistério público não é diferente, porém com o advento da Constituição de 88 se evidencia um movimento que objetiva valorizar essa categoria através de Leis que versam sobre remuneração e progressões funcionais como os PCCRs. Para melhor entendermos os impactos de sua implantação, utilizamos como ponto central de nossos estudos o PCCR do Magistério do município de Sapé, Estado da Paraíba. Buscando compreender sua importância e representatividade desde antes de sua concepção até a atualidade, um levantamento histórico se fez necessário, este, resultado de pesquisa da legislação municipal e de depoimentos de atores envolvidos no processo, além de literatura correspondente ao tema e ampla pesquisa na legislação nacional concernente a valorização do magistério e do ensino público. Uma pesquisa feita entre o magistério de Sapé por meio de formulário virtual também foi utilizada. Importante salientar que a consciência de classe e o protagonismo da categoria foram e são imprescindíveis para os resultados alcançados, e a constante vigilância principalmente no momento em que o Brasil se encontra torna esse estudo necessário para que não possamos permitir que direitos conquistados sejam retirados, reafirmando que a participação de todos é o caminho para novas conquistas.

PALAVRAS CHAVES: Servidor Público; Magistério; Plano de Cargos, Carreira e Remuneração; Valorização do servidor.

ABSTRACT

Public servants, despite their undeniable relevance, still suffer from the culture of devaluation, restriction of rights, among others. It is no different for public teaching professionals, but with the advent of the Constitution of 88, a movement that aims to value this category through Laws that deal with remuneration and functional progressions such as PCCRs is evident. To better understand the impacts of its implementation, we used as a central point of our studies the PCCR of the Magisterium of the municipality of Sapé, State of Paraíba. Seeking to understand its importance and representativeness from before its conception to the present, a historical survey was necessary, this result of research on municipal legislation and testimonies of actors involved in the process, in addition to literature corresponding to the theme and extensive research in legislation. national legislation concerning the valorization of teaching and public education. A survey carried out among the teaching staff of Sapé through a virtual form was also used. It is important to point out that class consciousness and the protagonism of the category were and are essential for the results achieved, and the constant vigilance, especially at the moment in which Brazil finds itself, makes this study necessary so that we cannot allow conquered rights to be withdrawn, reaffirming that the participation of all is the way to new conquests.

KEYWORDS: Public Servant; Magisterium; Plan of Positions, Career and Remuneration; Server appreciation.

1. INTRODUÇÃO

O Momento exige uma profunda reflexão acerca dos direitos existentes e a manutenção destes. Os servidores públicos vivenciam um momento de incertezas, com manobras ideológicas, buscando destroçar a educação e que retiram direitos e ameaçam sua estabilidade no exercício de sua função.

Diante desse contexto desenvolvemos uma análise partindo do estudo do Plano de Cargos, Carreira e Remunerações (PCCR) do Magistério de Sapé, na Paraíba. Este, fruto de movimentos reivindicatórios e elaborado com a participação de toda a categoria, tornando-se assim referência na região.

Para melhor entendimento fez-se necessário uma contextualização histórica da elaboração e implementação, passando por fatos relevantes para sua manutenção e aperfeiçoamento, até os dias atuais. Esse paralelo é importante para analisarmos os reflexos da implantação do PCCR no perfil dos profissionais que compõe o magistério de Sapé.

Para fundamentar esse trabalho, fez-se necessário o estudo da legislação que versa sobre educação e a carreira do magistério, pesquisa na literatura existente sobre o tema, entrevistas e coletas de dados. Objetivando assim refletir sobre a importância do PCCR do Magistério de Sapé como garantidor de direitos para a categoria e um marco histórico para o município.

2. SERVIDOR PÚBLICO E VALORIZAÇÃO

A relevância do servidor público para o funcionamento dos equipamentos e serviços públicos é indiscutível, este ingressa no serviço público através de concurso e adquire sua estabilidade após o período do estágio probatório. Essa estabilidade garante a prestação do serviço de forma imparcial e ininterrupta, impedindo assim que o serviço público fique a disposição de condutas arbitrárias e atendam a interesses diversos ao interesse público.

Porém o servidor público apesar de adquirir estabilidade, muitas vezes exerce sua atividade sem a motivação necessária e possível.

Vários são os fatores que levam a tal fato, a cultura da desvalorização, direitos cerceados, entre outros. Souza (2002, p. 28) afirma que:

“a falta de um sistema eficiente de mérito, que estimule e valorize o bom desempenho, além da estabilidade concedida de forma ampla e quase incondicional, igualando, injustamente, bons e ruins, competentes e incompetentes.”

Afirma ainda que a esses fatores “é somada as constantes críticas do Governo, da sociedade e dos meios de comunicação, o que acaba por contribuir de forma significativa para a crescente perda de autoestima e autoconfiança do servidor público no Brasil.”

Essa afirmação adquire ainda mais força e profundidade nos últimos anos, nos quais percebemos um retrocesso no que se refere a direitos para os servidores públicos.

3. MAGISTÉRIO E VALORIZAÇÃO

No contexto de desvalorização e negação de direitos se encontram os profissionais do magistério, servidores públicos que ao longo dos anos adquiriram direitos, principalmente com a CRFB de 1988 e a legislação infraconstitucional sobre o tema, porém ainda buscam a valorização devida e nos últimos anos tem estes direitos constantemente ameaçados.

A busca pela valorização perpassa a questão remuneratória, é uma questão subjetiva que envolve condições de trabalho, autoestima e representatividade na sociedade.

Paschoalino, Santos e Lobo apontam como causas do adoecimento de servidores a falta de valorização profissional e salarial que contemple a formação ampla desse profissional, a distância do ideal da profissão e a realidade posta nas escolas, o silenciamento e isolamento desse profissional. (2010)

Rocha afirma que “servidores entrevistados defendem uma concepção comum destacando que a política de valorização dos servidores deve compreender salário, carreira, formação continuada e em serviço e as condições de trabalho. Entretanto, outros três aspectos inerentes a uma política de valorização do/a profissional da educação foram citados: a valorização do trabalho, a valorização do/a trabalhador/as, a valorização da escola pública.” (2009, p. 296)

Diante dessa problemática os planos de Cargos, Carreira e Remuneração tem papel primordial, pois se apresentam como norteadores dessa valorização.

Segundo Castro o plano de carreira é “um conjunto de ações a serem tomadas que permitam que os passos de sua vida profissional sejam, na sua maioria, em um sentido ascendente, rumo ao crescimento”. (CASTRO, 2013)

4. NATUREZA JURÍDICA DOS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Conforme o art. 205 da Constituição do Brasil “A educação é direito de todos e dever do Estado e da família”. O Estado deve fornecer uma educação pública de qualidade, e essa qualidade passa pela valorização dos profissionais de educação, que historicamente sempre tiveram baixas remunerações, poucas condições de trabalho e pouco estímulo ao aprimoramento de sua profissão.

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) estabelece as diretrizes e bases da educação nacional:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

Conforme as orientações do texto constitucional e da LDB 9.394/96, as legislações que seguem normatizam as especificidades desta valorização: estabelecendo metas e para a valorização do professor, destinando recursos, definindo valores de remuneração.

O texto original da CF/1988 relativo ao financiamento da educação e a valorização docente foi alterado por quatro emendas constitucionais (EC): em 1996, com a EC nº 14/96, em 1998 com a EC nº 19/98, em 2006 com a EC nº 53/2006 e em 2009 por meio da EC nº 59/2009.

Em setembro de 1996, foi instituído o FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério), através da Emenda Constitucional n.º 14, e regulamentado pela Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto nº 2.264, de junho de 1997. O FUNDEF foi implantado, nacionalmente, em 1º de janeiro de 1998, quando, a nova sistemática de redistribuição dos recursos destinados ao Ensino Fundamental passou a vigorar.

O FUNDEF modificou a estrutura de financiamento do Ensino Fundamental, pois se tratava de um fundo instituído em cada Estado da Federação e no Distrito Federal, cujos recursos deveriam ser aplicados exclusivamente na manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental público e na valorização de seu magistério.

A EC nº14/1996 e a Lei nº 9.424/1996 garantiram a suplementação da União, prometida aos estados cujos custos-aluno-ano não atingissem a quantidade inicial de R\$300,00, fixada para o ano de 1997 (BRASIL, 1996, art. 6º). Este recurso asseguraria, a implantação de um valor nacional para o salário para magistério.

Em 2001, o Plano Nacional de Educação (PNE/Lei nº 10.172/2001) que estabelece as metas dos próximos dez anos constata a situação docente no Brasil, reconhece que os principais problemas a serem enfrentados é que a docência não é atrativa no Brasil, consequências de baixos salários e má condições de trabalho nas escolas.

De acordo com o PNE (2001-2010), para a implementação dessa política global de valorização do magistério, é necessário:

- 1- uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a aprendizagem;
- 2- um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo;
- 3- jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula;
- 4- salário condigno, competitivo no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação;
- 5- compromisso social e político do magistério.

Em 19 de dezembro de 2006, é criada, através da Emenda Constitucional nº 53 o FUNDEB que é regulamentado em 20 de junho de 2007 através da Lei nº 11.494. Este substitui o FUNDEF.

O FUNDEB amplia a abrangência, que antes com o FUNDEF, referia-se apenas ao ensino fundamental (1ª a 8ª série), o FUNDEB abrange toda a educação básica pública (a educação Infantil, o ensino fundamental e o ensino médio e educação de jovens e adultos).

Em 16 de julho de 2008 é regulamentado o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica através da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Esta Lei constitui pleito antigo da categoria e representa uma conquista para os profissionais do magistério.

Segundo a Lei nº 11.738/2008 o valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica seria de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade normal, com uma carga horária semanal de 40 horas (art. 2º, § 1º). A partir de 2009, esse valor deveria ser reajustado anualmente. Tendo em vista o cumprimento do piso salarial, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam elaborar ou adequar seus planos de carreira e remuneração do magistério até 31 de dezembro de 2009 (art. 6º).

Em 10 de maio de 2016 a Portaria nº 387, institui a Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração:

Art. 1º Fica instituída a Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração, como resultado de acordo de ação conjunta entre o Ministério da Educação - MEC, o Conselho Nacional de Secretários de Educação - CONSED e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - UNDIME.

Art. 2º A Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração tem por objetivo criar competência técnica nas redes e sistemas de ensino sobre este tema, por meio de orientação e atividades de formação de dirigentes, gestores e equipes responsáveis pela gestão de pessoas para adequação/elaboração dos Planos de Carreira e Remuneração - PCR dos entes federativos.

5. PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DE SAPÉ – PB

O município de Sapé no Estado da Paraíba situa-se na microrregião de Sapé, Mesorregião da Mata Paraibana está a 42km da capital João Pessoa. Tem uma área territorial de 316 km², sua população era de 52.997 habitantes em 2021, conforme estimativa do IBGE.

Sapé conta com 37 escolas da rede municipal de ensino, que abrange a zona urbana e a zona rural (incluindo os distritos de Renascença e Inhaúá), com vilas, assentamentos e comunidades rurais. O quadro funcional do Magistério é formado por 295 profissionais efetivos.

5.1 Movimentos Reivindicatórios do Magistério de Sapé

Entender o contexto histórico da implantação do PCCR do município se faz necessário e importante.

A luta por uma remuneração digna e condições de trabalho para os Servidores Públicos é pauta constante e incansável. Em Sapé, a partir da década de 1980, havia uma forte articulação entre setores da organização camponesa e parte da categoria dos Servidores Públicos, que mesmo não existindo entidade sindical representativa, passou a se articular em movimentos reivindicatórios, avançando em conquistas significativas e postulando direitos na esfera jurídica.

A situação salarial dos Servidores Públicos consistia no mais absoluto desrespeito à legislação então vigente, nenhum Servidor recebia sequer o salário mínimo nacional. Os Professores recebiam em média 30% e as demais categorias, inclusive aposentados recebiam cerca de 10%, do salário mínimo vigente. Uma significativa parcela dos Professores era contratada ao arrepio da legislação. Com a promulgação da Constituição de 1988, uma parcela conquistou a estabilidade funcional.

Em 1997, toma posse como Prefeito de Sapé o médico João Carneiro Carmélio Filho (PFL), tendo como Vice-Prefeito, Antonio João Adolfo Leôncio (Tota Leôncio), com mandato até o ano de 2000. Um mandato dos mais conturbados da história política de Sapé, o Prefeito foi cassado pela Câmara Municipal e entre idas e vindas, foram 15 posses do Prefeito e do Vice-Prefeito. O município estava conflagrado e os Servidores Públicos pressionavam por seus direitos.

Durante um período do mandato como Prefeito, Tota Leôncio, tendo como Procurador do Município o Advogado Garibaldi de Souza Pessoa, notório defensor dos trabalhadores rurais e urbanos, este formulou estudo para pagamento do salário mínimo nacional a todos os servidores municipais. Cabe registrar que os estudos desenvolvidos pelo referido Advogado seguiram a legislação vigente à época, com a

consequente implementação do salário mínimo para todos os servidores públicos municipais de Sapé.

Em 1998, ocorreu o concurso público e os profissionais do Magistério foram empossados em 1999. Nesse contexto funda-se o SINDSERVS - Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Sapé, como representação de todas as categorias, que agora institucionalizada, ganha força para pleitear melhorias.

Um dos pontos de reivindicação, na categoria do Magistério era o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, o então prefeito João Carneiro apresenta a primeira proposta de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de Sapé, com a intenção apenas para apaziguar os ânimos da categoria, porém a proposta não foi aceita, pois não havia os avanços necessários.

Segundo Jorge Galdino, Presidente do SINDSERVS na época, “(...) *tinha tantos absurdos que era melhor nem tê-la.*”

Os profissionais do magistério, junto a representação do SINDSERVS, não se acomodaram com a proposta, realizando inúmeros movimentos para mostrar seu descontentamento e, após muita pressão, conseguiram intervir no *processo*.

Foi então que o sindicato mais uma vez uniu a categoria e sob muita pressão, união e atuação que ‘forçamos a barra’ e impusemos uma lei decente, que ainda não era a ideal, mas era um grande começo para uma categoria desvalorizada e humilhada. (Jorge Galdino)

O Próprio Sindicato tornou-se protagonista na formulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, formando comissões temáticas para aprofundar a discussão e deliberar sobre as especificidades de cada particularidade profissional, a exemplo da comissão dos Professores de Ensino Fundamental I, denominados de PI, e os professores de ensino fundamental II, denominados de PII.

Diversas assembleias direcionadas à construção do Plano, com assessoria jurídica, orientando os profissionais do magistério e dirimindo as dúvidas, foram realizadas.

Propostas como salário base, progressões horizontais e verticais, paridade, entre outros direitos fundamentais, foram exaustivamente discutidas e deliberadas pela categoria para integrar aquele documento tão importante ao futuro da categoria.

Assim eclodiu a primeira versão do PCCR (Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração) do magistério de Sapé. Foi aprovada em 20.07.2000 a Lei nº 795/2000. (Anexo B)

5.2 Plano de Cargos Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Do Magistério de Sapé.

O PCCR do Magistério de Sapé, atualmente regido pela Lei nº 1.044/2011, sancionada em 31 de janeiro de 2011, no art. 4º define como objetivos:

- I. a valorização dos profissionais da educação pública municipal;
- II. a melhoria do padrão de qualidade da Educação Pública do Município de Sapé.”

E continua com o art 5º a versar sobre os meios para adquirir a valorização dos profissionais. Pontos como ingresso na carreira exclusivamente através de concurso público, aperfeiçoamento periódico, remuneração digna e condições adequadas ao trabalho também são pontuados.

No Título IV o Plano trata da Progressão funcional, que se dará de duas maneiras, de forma vertical e horizontal.

A Progressão Horizontal refere-se ao tempo, e é classificada como classe que a principio seria até a classe F, e foi alterada podendo o profissional chegar até a classe G. A progressão da Classe A para a Classe B será no prazo do cumprimento do estágio probatório legalmente instituído pela CF, que é de 3 anos. A progressão para as demais classes se darão no espaço de 5 em 5 anos.

A Progressão Vertical é classificada como Nível, e refere-se a formação do profissional.

Art. 19 - A progressão vertical far-se-á, após o estágio probatório, dispensados quaisquer interstícios, quando o profissional obtiver, na área objeto do cargo de que é detentor na Secretaria da Educação, Cultura e Desportos do Município de Sapé, em Universidades ou Institutos Superiores de Educação devidamente reconhecidos, a formação ou titulação específica para o nível, previsto no art. 9º.

O Profissional que tem o nível médio encontra-se no Nível Especial, aquele que tem graduação ou licenciatura encontra-se no nível 1, quem tem especialização está no nível 2, mestrado nível 3 e o profissional que cursou o doutorado no nível 4.

O título V trata da remuneração instituindo uma data base para o reajuste, e os valores que servirão como base de calculo.

Art. 24 – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes abaixo ao vencimento básico da Carreira, anexo I, para obtenção dos valores referentes aos níveis iniciais que servirão de base para o cálculo das demais progressões:

- I. Nível Médio = 10% (dez por cento);
- II. Nível 1 = 15% (quinze por cento);
- III. Nível 2 = 20% (vinte por cento)
- IV. Nível 3 = 25% (vinte e cinco por cento) e
- V. Nível 4 = 30% (trinta por cento).

Art. 25 – O valor dos vencimentos correspondentes as referências/classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes abaixo, sobre o valor do vencimento básico da Carreira, anexo I

- I. classe A = 4% (quatro por cento);
- II. classe B = 8% (oito por cento);
- III. classe C = 12% (doze por cento);
- IV. classe D = 16% (dezesesseis por cento);
- V. classe E = 20% (vinte por cento);
- VI. classe F = 24% (vinte e quatro por cento) e
- VII. classe G = 28% (vinte e oito por cento)

Como podemos perceber, o profissional tem a possibilidade de encerrar a carreira com seus vencimentos 58% maior que o que recebia ao ingressar.

A este profissional o PCCR também assegura o recebimento integral de sua remuneração ao se aposentar e a paridade de remuneração em relação aos profissionais da ativa.

Art. 27 - É assegurado aos profissionais do magistério aposentados paridade de remuneração em relação aos funcionários da ativa, conforme regras constitucionais, respeitando o nível e a sua classe/referência.

No título VI são especificadas as gratificações:

Art. 29 - O titular de cargo da Carreira, além do vencimento, fará jus às seguintes gratificações:

- I. gratificação por função de direção e vice direção;
- II. gratificação por deslocamento temporário;
- III. gratificação de educação especial;
- IV. gratificação por hora-aula excedente – GHE e
- V. gratificação por regime de dedicação exclusiva – GDE.

No Inciso II, trata da gratificação de deslocamento, este refere-se aos profissionais que sendo originalmente da sede do município, precisam deslocar-se para as escolas da zona rural, sendo assegurada a gratificação de 30% do vencimento básico de carreira.

O Inciso III trata da gratificação de educação especial:

§ 5º - Terão direito à gratificação de educação especial professores, que tenham capacitação específica em nível médio ou superior, detentores de Cargo de Carreira, em consenso com as necessidades da administração municipal, sendo facultada ao professor a aceitação, esteja na docência de salas de aula com alunos com necessidades educacionais especiais, conforme legislação vigente.

A estes docentes que tem alunos com deficiência, é assegurada a gratificação de 30% do vencimento básico de carreira.

O PCCR também deu uma atenção especial no que se refere as férias, aos profissionais do magistério é assegurado os 30 dias de férias, e os 15 dias de recesso conforme legislação vigente, porém como as férias atendem ao calendário letivo, tendo a concessão das férias todos os profissionais ao mesmo tempo, o recebimento do terço a mais do salário a ser recebido nas férias fica estabelecido para o mês de aniversário de cada profissional.

Percebe-se aí a preocupação de não sobrecarregar a folha de pagamento garantindo assim que todos recebam suas férias anualmente.

Ao se tratar das licenças e afastamentos o PCCR tem um rol no qual se encontram as licenças para cursos de formação ou capacitação profissional, congressos, simpósios e demais encontros técnicos ou científicos, relacionados à sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino, congresso e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou por entidade representativa da categoria quando de interesse do Município. E o afastamento para participar da Diretoria da entidade de representação do magistério público Municipal.

O Servidor também poderá se licenciar para seu aperfeiçoamento na área de atuação sem prejuízo nos seus vencimentos.

Art. 32 - A licença para frequentar cursos de formação poderá ser concedida:

- I. na modalidade de especialização, por um prazo máximo de 1 (um) ano;
- II. na modalidade de mestrado, por um prazo de 2 (dois) anos;
- III. na modalidade de doutorado, por um prazo de 3 (três) anos;

O PCCR e sua importância no perfil dos profissionais de Sapé

Como já foi exposto o PCCR do magistério de Sapé tem como objetivo valorizar os profissionais e melhorar a qualidade da educação no município. Este deve ser motivador para os profissionais buscarem novos conhecimentos. Para Burkoski (2011), o principal objetivo do plano de carreira é: “reter talentos presentes nas corporações. Isso possibilita programar o tempo necessário para alcançar os objetivos e avaliar os conhecimentos para realização de projetos e o controle da vida individual.” (BURKOSKI, 2011, p. 1)

Com o advento do PCCR, percebe-se uma mudança nos profissionais do magistério, que agora estimulados pelas progressões buscam seu aprimoramento acadêmico.

O Concurso de 1998 admitiu professores que haviam cursado o Pedagógico (curso normal nível médio) não exigindo em seu edital o curso superior, esses eram contemplados no PCCR como nível especial, o primeiro na progressão vertical, mas logo após a promulgação do PCCR estes profissionais buscaram ingressar em um curso superior, cursos como Pedagogia, Letras, História e Geografia eram os mais procurados.

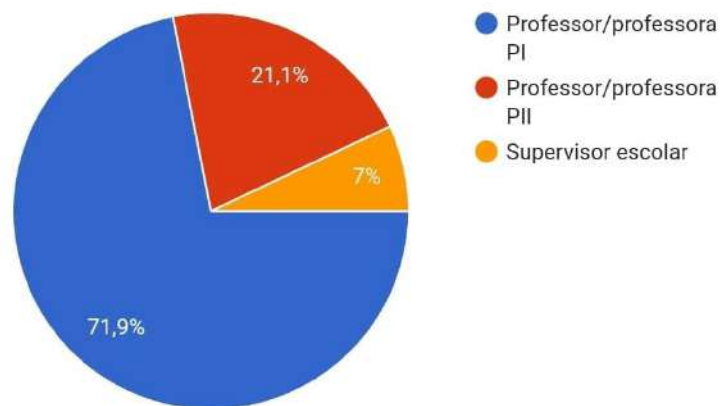
Podemos constatar que professores que haviam parado de estudar há anos entraram na faculdade e não pararam na graduação, especializações, mestrados e doutorados é uma realidade entre os profissionais da educação de Sapé.

Em pesquisa feita pela ferramenta Google Formulários e respondida de forma espontânea pelos profissionais, percebemos uma mudança de perfil do período de ingresso na carreira para os dias atuais.

A pesquisa foi divulgada em grupos da categoria, e estes respondia voluntariamente. 57 profissionais participaram da pesquisa, destes 41 fazem parte do grupo de professores de ensino fundamental I (PI), 12 são professores do ensino fundamental II (PII) e 4 são supervisores escolar.

Cargo

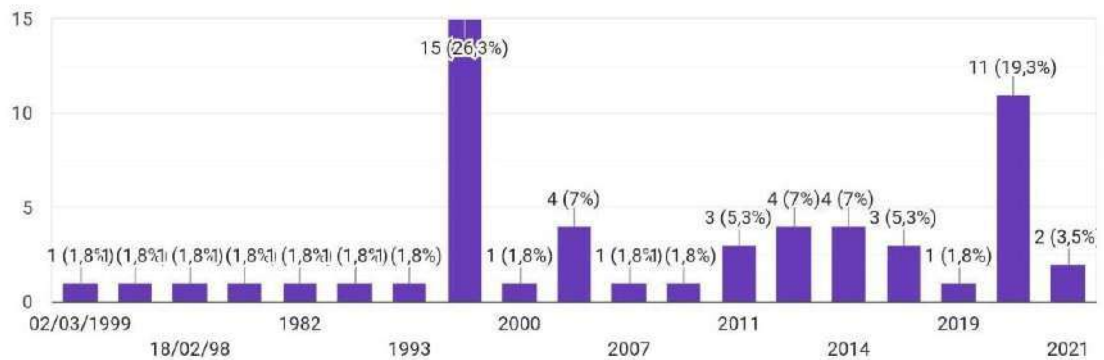
57 respostas



Entre esses profissionais ingressaram na carreira em anos variados como podemos constatar no gráfico a seguir:

Ano da posse no cargo

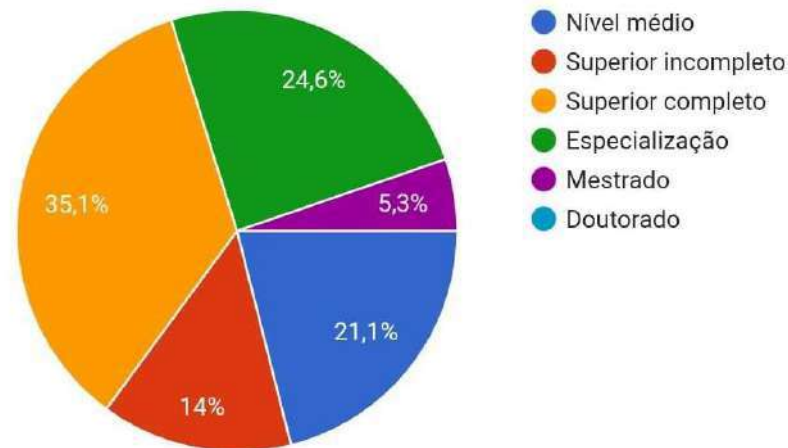
57 respostas



A informação sobre a formação ao ingressar no quadro de efetivos do município era a demonstrada no gráfico a seguir

Qual sua formação no ano que tomou posse no cargo do magistério

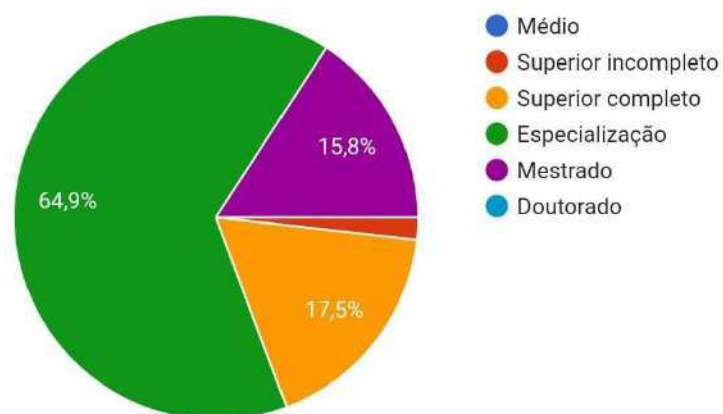
57 respostas



Quando perguntados sobre sua formação atual a diferença é constatada com o próximo gráfico:

Qual sua formação atual

57 respostas



De acordo com dados fornecidos pela Secretaria de Educação, Cultura, Esporte e Turismo de Sapé (Anexo A), dos 295 profissionais de educação efetivos, há 1 doutora, 28 mestres, 173 especialistas e 93 graduados.

Essa mudança no perfil dos profissionais tem influência direta em sua atuação profissional consequentemente na qualidade do ensino do município.

5.4 PCCR do magistério de Sapé e seu pioneirismo regional

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de Sapé, foi um marco para o magistério do município, e embasou a elaboração dos Planos de carreiras dos municípios no entorno de Sapé.

A forma como a proposta foi elaborada, com amplas discussões, comissões de estudos, assembleias para aprovação, tornou a categoria a protagonista no processo, tomando para si a responsabilidade de cuidar para que este não se desvie do seu objetivo e não haja retrocessos.

Ao longo do tempo, houve quem ameaçasse a legalidade e legitimidade do PCCR, quando no ano de 2001, com a posse do Prefeito José Feliciano Filho (MDB), no envio da Lei nº 801/2001 (Anexo C), que dispunha “sobre a Nova Estrutura e o quadro de pessoal da Prefeitura de Sapé e dá outras providências.” o mesmo inseriu no texto a revogação integral do PCCR, quando no artigo 20 da citada Lei, determinava:

“Art. 20 – Fica revogada a Lei 795/2000 e todas as disposições em contrário.”

Porém, o SINDSERVS atento e vigilante às proposições enviadas identificou o “jabuti” (jargão utilizado no processo legislativo brasileiro para designar a inserção de norma alheia em um projeto de lei enviada ao legislativo pelo Executivo. Por analogia ao ditado popular “jabuti não sobe em árvore” usado para expressar fatos que não acontecem de forma natural.).

Intensas mobilizações foram efetivadas pela categoria sob a coordenação do SINDSERVS para que o PCCR fosse restaurado na íntegra. Tão somente em 13 de maio de 2002, o Executivo enviou Projeto de Lei, sendo aprovado: Lei nº 832/2002.

Sem mais sobressaltos, nos anos posteriores, alterações foram necessárias, adequações e outras modificações, porém sempre sob o olhar atento da categoria, que reivindica e participa mesmo a contragosto de inúmeros gestores.

6. CUMPRIMENTO DOS DIREITOS PRECONIZADOS

Mesmo com a plena vigência do PCCR, incontáveis vezes os direitos nele preconizados são negligenciados, postergados e subtraídos. A gestão impõe obstáculos burocráticos para sua implantação, determinando o protocolo de requerimentos cuja obrigatoriedade inexistente, ultrapassam o prazo legal para resposta e quando respondem, indeferem os pleitos em desacordo com o PCCR, forçando os profissionais do magistério ao ajuizamento de ações individuais para o devido cumprimento.

Em pesquisa na Comarca de Sapé, nas Varas que funcionam o Juizado Especial da Fazenda Pública, se encontra um alto quantitativo de ações em desfavor do Município, em destaque estão a Gratificação de Educação Especial e a Progressão Horizontal. Noutro prisma, verificamos o alto índice de ações para cumprimento da Gratificação Por Tempo de Serviço – Anuênio, constante no Estatuto do Servidor Público Municipal, instituto que difere da Progressão Horizontal, mas que a gestão insistia em confundir propositadamente, culminando com a não atualização anual da gratificação, conseqüentemente ocorrendo a diminuição substancial nos vencimentos. Como exemplificado no quadro abaixo:

Processo nº 0800435.82.2022.8.15.0351
Processo nº 0800400.35.2022.8.15.0351
Processo nº 0802875.95.2021.8.15.0351
Processo nº 0802327.07.2020.8.15.0351
Processo nº 0801745.07.2020.8.15.0351
Processo nº 0800651.24.2020.8.15.0351
Processo nº 0800016.43.2020.8.15.0351
Processo nº 0800005.14.2020.8.18.0351
Processo nº 0802698.05.2019.8.15.0351

Observa-se que essa prática, de reduzir direitos, especialmente modificando as progressões, que garantem uma evolução positiva nos vencimentos e na capacitação continuada dos profissionais do magistério, tem sido constante e

consistente, inclusive em governos municipais, no âmbito regional. Há uma orquestração visando desmotivar e desmobilizar os profissionais do magistério, inclusive buscando desqualificar, intimidar ou cooptar lideranças consolidadas ou emergentes. Sequer as assessorias especializadas escapam das tentativas.

Nos últimos anos se aprofundou a desconstrução dos direitos conquistados em todo o País. E neste cenário, os profissionais do Magistério são constantemente vilipendiados por defensores do desmonte da educação pública. Práticas antidemocráticas são verificadas no âmbito dos poderes executivo e legislativo federal, visando a consecução dos seus objetivos. A resistência tem sido permanente, nas categorias, movimentos sindicais, nas bases parlamentares, na sociedade consciente, visando esperançar novos horizontes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a Constituição de 1988 houve um movimento de políticas nacionais que objetivavam a valorização dos profissionais da educação. Esse movimento refletiu-se nos municípios que tiveram que se adaptar a legislação vigente.

Em Sapé, como em outros municípios, a busca por melhores condições de trabalho e remuneração dos servidores públicos só acontece como fruto de muita luta. Agregou-se à consciência de classe, à mobilização, às estratégias na condução, o conhecimento da matéria para a realização das negociações e união da categoria, ao contexto histórico, formando um conjunto adequado para consecução desse processo vitorioso. O engajamento da comunidade escolar e do conjunto da sociedade, minimamente organizada, fortaleceu e favoreceu a conquista especial para o Magistério de Sapé, objeto do nosso estudo.

Todo o contexto que envolveu este documento tão importante para a categoria, toda a história de sua elaboração e sua manutenção deixa claro que a luta por direitos é uma constante, e que não se deve acomodar-se.

Os resultados do PCCR para a categoria não apenas na questão pecuniária, mas para a realização pessoal de cada indivíduo é notório, assim como os bons resultados para o sistema de ensino do município e para toda a sociedade.

Porém mesmo com todos esses dados e com a vigência do PCCR, e todos os direitos que prescreve, gestores teimam em negligenciá-lo, fazendo com que muitos busquem nas ações judiciais assegurar seu direito.

Esse movimento de negação e desconstrução de direitos tem sido mais incisivo nos últimos anos quando gestores municipais encontram respaldo na política nacional de retrocessos.

Podemos constatar que, apenas com consciência de classe e o engajamento de toda a sociedade organizada poderemos mudar essa realidade que no momento se impõe, evitando assim que voltemos a um tempo no qual não tínhamos voz nem vez.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **LEI Nº 14.113, DE 25 DE DEZEMBRO DE 2020..** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14113.htm>. Acesso em : 20. set. 2021

BRASIL. **LEI Nº 11.494, DE 20 DE JUNHO DE 2007..** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm>. Acesso em : 20. set. 2021

BRASIL. **LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em : 20. set. 2021
BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 14/96**, de 12 de setembro de 1996 Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/ecn1496.pdf>. Acesso em : 13. nov. 2021

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20. set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 0172 de 09 de Janeiro de 2001.** Plano Nacional de Educação (PNE) Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/L10172.pdf>. Acesso dia 26 de out. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 11.738, DE DE 16 DE JULHO DE 2008.** instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm# >. Acesso em : 20. set. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014,** que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm Acesso dia 26 de out. 2021

BRASIL. **LEI Nº 13.005, DE 25 DE JUNHO DE 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em : 20. set. 2021

BRASIL. **LEI Nº 9.424, DE 24 DE DEZEMBRO DE 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm>. Acesso em : 20. set. 2021

BURCOSKI, Evaldo J. **Planejamento de carreira: mais uma função para os gestores de RH.** São Paulo, 22 set 2011. Disponível em: <
<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/planejamento-de-carreira-mais-umafuncao-para-os-gestores-de-rh/48225/> >. Acesso em: 22 jan. 2022.

CASTRO, Cleber. **Afinal, o que é plano de carreira?** 2013. Disponível em:
<https://administradores.com.br/artigos/afinal-o-que-e-plano-de-carreira>. Acesso em: 15. dez. 2021.

FERNANDES, Maria Dilneia Espíndola; FERNANDES, Solange Jarcem; CAMPO, Viviane Gregorio de. **Remuneração docente: efeitos do plano de cargos, carreira e remuneração em contexto municipal.** Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.28, n.106, p. 25-44, jan./mar. 2020. Disponível em<
<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/VR7SY94gHjz35W4PXrD9Nhn/?lang=pt&format=pdf>
 > Acesso em 20 de fevereiro de 2022

MELLO, MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 249.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz; SANTOS, Soraya. R.; LOBO, Maria Tereza Pereira. **Valorização do servidor: o olhar intersetorial.** In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL PARA DISCUSSÃO DE PESQUISAS - ASSOCIAÇÕES E SINDICATOS DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO, 2010. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2010 . Disponível Em:
<https://webcache.googleusercontent.com/search?> Acesso em: 15. jan. 2022.

ROCHA, Maria da Consolação. **Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho - uma análise da experiência de Belo Horizonte.** Universidade de São Paulo. Faculdade de Educação. São Paulo: s.n, 2009. Disponível em:
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-05012010-113240/pt-br.php> > . Acesso em: 17. jan. 2022.

SAPÉ, Prefeitura Municipal. **Lei nº 795.2000** de 20 de julho de 2000- Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Sapé.

SAPÉ, Prefeitura Municipal. **Lei n 801/2001** de 05 de fevereiro de 2001 Dispõe sobre A Nova estrutura administrativa e o quadro de pessoal do município de Sapé.

SAPÉ, Prefeitura Municipal. **Lei n 838/2002** de 13 de maio de 2002 Dispõe sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Sapé.

SAPÉ, Prefeitura Municipal. **Lei nº 1.042/2011** de 31 de janeiro de 2011- Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Sapé.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. **Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público.** 2002. 123 p. Dissertação (Mestrado Executivo) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <
<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3759>> Acesso em: 20 fev. 2022.

ANEXO A

PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA, ESPORTE E TURISMO
RESULTADOS PRELIMINARES 2021

Nº	ESCOLAS RURAIS	DOCENTES					TOTAL	EFETIVO
		MAGISTÉRIO	SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO		
1	EMEIF 21 de Abril		1	2			3	3
2	EMEIF Alcixo Figueiredo		1	3	1		5	5
3	EMEIF Cactano de Santana		1	3			4	4
4	EMEIEF Boa Vista		1	4			5	5
5	EMEIEF Clementino P Máximo		1	5			6	6
6	EMEIEF Família Cavalcante de M		1	1			2	2
7	EMEIEF Joaquim Aquilino de Brito			1	1		2	2
8	EMEIEF Luiz José Gonçalo		9	7			16	16
9	EMEIEF Marau		1	2	1		4	4
10	EMEIEF M ^a da Penha F. Constâncio		1	1			2	2
11	EMEIEF Maria Eunice Ferreira			2			2	2
12	EMEIEF M ^a Bernadete Montenegro		2	5	2		9	9
13	EMEIEF Padre Gino		2	1			3	3
14	EMEIEF Nova Vivencia		1	1	1		3	3
15	EMEIEF Santa Helena		3	7	2		12	12
16	EMEIEF Senhor do Bonfim		1	5			6	6
17	EMEIEF Várzea Grande			2	1		3	3
Total		0	26	52	9	0	87	87

Nº	ESCOLAS URBANAS	DOCENTES						
		MÉDIO	SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL	EFETIVO
1	Creche Helena Pessoa MR Coutinho		2	1			3	3
2	CREI Adriano da Silva de Figueiredo		8				8	8
3	CREI Flavina Malheiros da Silva		1	6			7	7
4	CREI Maria de Fátima		3	2	1		6	6
5	EMEF Luiz Ignácio Ribeiro Coutinho		5	14	6		25	25
6	EMEF Alfredo Coutinho de Moraes		4	6			10	10
7	EMEF Cassiano Ribeiro Coutinho		5	7	2		14	14
8	EMEIEF Cidade Cristã		2	7			9	9
9	EMEIEF Irmã Catterina Girardo			3			3	3
10	EMEIEF Joaquim de Almeida Filho		2	5			7	7
11	EMEIEF Júlia Figueiredo		6	8	3	1	18	18
12	EMEIEF Lúcia de Fátima X. Amaro		1	10			11	11
13	EMEF Minervino Miranda		1	10			11	11
14	EMEIEF Neirivan Alexandre		4	4			8	8
15	EMEIEF Noemi de Holanda Mariz		1	8	2		11	11
16	EMEIEF Orlando Soares de Oliveira		2	5			7	7
17	EMEF Pedro Ramos Coutinho		8	4	5		17	17
18	EMEIEF São Vicente de Paula		3	3			6	6
19	EMEIEF Severino Alves Barbosa		4	11			15	15
20	EMEIEF Severino Basílio Ribeiro		5	7			12	12
Total		0	67	121	19	1	208	208
TOTAL POR MODALIDADE			93	173	28	1	295	295



Estado da Paraíba
Câmara Municipal de Sapé
"Casa de Augusto dos Anjos"

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656/93 de 17-11-93

Dir. de Administração

GABINETE DO PRESIDENTE

LEI Nº 795/2000

SAPÉ, 20 de Julho de 2000

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Sapé e dá outras providências.

O Presidente da Câmara Municipal de Sapé, nos uso das suas atribuições que lhes foram conferidas pelo artigo 34 Inciso IV e 56 da Lei Orgânica do Município, faço saber que a Câmara Municipal de Sapé, aprovou por unanimidade de Votos, e eu **PROMULGO** a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Fica instituído o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Sapé, entendendo-se por:

Rede municipal de ensino o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria de Educação e Cultura do Município;

Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de provimento efetivo de Professor I, Professor II e Pedagogo, do ensino público municipal;



Estado da Paraíba

Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

Professor I o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental;

Professor II o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência nos anos finais do ensino fundamental e/ou ensino médio;

Pedagogo, Supervisor e Orientador, os titulares de cargo de Pedagogo, Supervisor e Orientador, da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência; e

Funções de magistério as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 2º – São princípios básicos da Carreira do Magistério Público Municipal;

a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento; e

a progressão por meio de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

Seção II

Da estrutura de carreira

Subseção I

Disposições gerais

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
 Publicado no Diário Oficial do
 Poder Legislativo de Sapé criado
 pela Lei 0656/93 de 17-11-93
 Dir. de Administração



Estado da Paraíba
Câmara Municipal de Sapé
"Casa de Augusto dos Anjos"

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0650 de 17-11-93
Dir. de Administração

Art. 3o – A Carreira do Magistério Público Municipal é integrado pelos cargos de provimento efetivo de Professor I, Professor II, Pedagogo, Supervisor e Orientador, estrutura em seis classes.

§ 1o – Cargo é o lugar na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas, estipêndio correspondente e número certo, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

§ 2o – Classe é o agrupamento de cargo da mesma profissão e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos, em que se estrutura a Carreira.

§ 3o – Nível indica o requisito de escolaridade para o desempenho das atribuições dos cargos.

§ 4o – Carreira é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, em linha ascendente, para acesso privativo dos titulares que a integram.

§ 5o – Plano de Carreira é o instrumento de administração de recursos humanos, voltado, essencialmente, para a profissionalização.

§ 6o – Constitui requisito, para ingresso na Carreira, a formação:

em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, com formação pedagógica, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para o cargo de Professor I; em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimentos específicos do currículo, com



Estado da Paraíba
Câmara Municipal de Sapé
“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
 Publicado no Diário Oficial do
 Poder Legislativo de Sapé criado
 pela Lei 8666/93 de 17-11-93

Dir. de Administração

formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, para o cargo de Professor II; e em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura, com pós-graduação específica em pedagogia, e experiência mínima de dois anos na docência, para o cargo de Pedagogo, Supervisor e Orientador.

§ 7º – O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial de cada cargo da Carreira, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

Subseção II

Das classes e dos níveis

Art. 4º – As classes constituem a linha de promoção da Carreira do titular de cargo de magistério e são designadas pelas letras de A à F.

Parágrafo Único – Considera-se como inicial na carreira do magistério a classe A, na qual o profissional permanecerá por dois anos no estágio probatório, ganhando automaticamente sua estabilidade no serviço público. Como também ficando assegurado sua passagem da classe A para B.

Art. 5º – Os níveis referentes à habilitação do titular de cargo da Carreira são:

para o cargo de Professor I:

Nível Especial I – formação em nível médio, na modalidade normal;

Nível 1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente; e

Nível 2 – formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

para o cargo de Professor II:



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656/93 de 17-11-93

Dir. de Administração

Nível 1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente; e

Nível 2 – formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas para os cargos de Pedagogo, Supervisor e Orientador:

Nível 1 – formação em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura, com pós-graduação específica em pedagogia, e experiência mínima de dois anos na docência; e

Nível 2 – formação em nível de pós-graduação em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

Art. 6o – A progressão decorrente da mudança de classe, que será linear, ou de nível implicará em acréscimo no vencimento do titular de cargo da Carreira, na forma estabelecida nos arts. 26 e 27 desta lei.

§ 1o – A promoção de classe será realizada, anualmente, no mês de janeiro do exercício seguinte àquele em que o titular de cargo da Carreira satisfizer as exigências dos arts. 4o, § único, e 7o, Parágrafo Único, desta lei.

§ 2o – O nível é pessoal e não se altera com a promoção, mudando-se, automaticamente, e vigorando no mês de janeiro do exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

Seção III

Da promoção

Art. 7o – Promoção é a passagem do titular de cargo da Carreira de uma classe para outra, imediatamente, superior.

Parágrafo Único – A promoção decorrerá do cumprimento dos seguintes critérios:



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656/93 de 17-11-93

Dir. de Administração

do interstício de cinco anos para cada classe, a partir da B, da conclusão de curso de capacitação dentro da área curricular em que exerça a docência, obrigatoriamente oferecido pelo Município em instituições credenciadas.

Seção IV

Da qualificação profissional

Art. 8º – A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada mediante cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Art. 9º – A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do cargo da Carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento, para todos os efeitos de direito, sendo concedida para frequência em cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Parágrafo Único – Os períodos de licença de que trata este artigo não são acumuláveis.

Art. 10 – Após cada quinquênio de efetivo exercício, o titular de cargo da Carreira poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo de provimento efetivo, com a respectiva remuneração, por até doze meses, podendo ser prorrogado por igual período, para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 8º desta lei.



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656/93 de 17-11-93

Seção V

Da jornada de trabalho

Dir. de Administração

Art. 11 – A jornada de trabalho no titular de cargo da Carreira poderá ser integral ou parcial, correspondendo, respectivamente, a quarenta horas semanais ou vinte horas semanais.

§ 1º – A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e outra de atividades, destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 2º – A jornada de quarenta horas semanais do professor, em função docente, inclui trinta horas de aula e dez horas de atividades.

§ 3º – A jornada de vinte e cinco horas semanais do professor, em função docente, inclui vinte horas de aula e cinco horas de atividades.

Art. 12 – O titular de cargo da Carreira, em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado, respeitada a faculdade do profissional, para prestar serviço:

em regime suplementar, até o máximo de mais quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais, ou quando designado para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência; ou em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, enquanto persistir essa necessidade.



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

§ único – Na convocação de que trata o caput deste artigo, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividade, quando para o exercício da docência.

Art. 13 – O docente ao aceitar cumprir jornada de trabalho de quarenta horas, em dois turnos, fará jus a uma gratificação adicional de 100% (cem por cento) calculada sobre a remuneração do nível onde estiver e na classe a que pertence.

Seção VI

Da remuneração

Subseção I

Do vencimento

Art. 14 – A remuneração do titular de cargo da Carreira corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

§ único – Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado, no Anexo I desta lei, para os cargos de Professor I, Professor II e Pedagogo, Orientador, Supervisor, na classe inicial e no nível correspondente à habilitação do profissional do magistério.

Subseção II

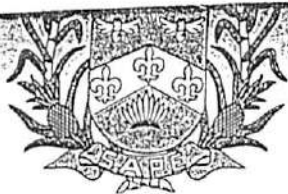
Das vantagens

Art. 15 – O titular de cargo da Carreira, além do vencimento, fará jus às seguintes vantagens:

gratificação por função de direção, supervisão e orientação educacional
 gratificação de zona rural;
 gratificação de educação especial;
 adicional por tempo de serviço; e

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
 Publicado no Diário Oficial do
 Poder Legislativo de Sapé criado
 pela Lei 0656/93 de 17-11-93

Dir. de Administração



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva.

§ 1º – A gratificação por função de supervisão e orientação corresponderá a cinquenta por cento do vencimento básico da carreira;

§ 2º – A gratificação por função de direção observará a tipologia das escolas e corresponderá a:
trinta por cento para as escolas de pequeno porte (até 60 alunos);
cinquenta por cento para as escolas de médio porte (entre 61 e 360 alunos);
setenta por cento para as escolas de grande porte (acima de 360 alunos).

§ 3º – A gratificação de zona rural corresponderá a trinta por cento do vencimento básico da Carreira.

§ 4º – A gratificação de educação especial corresponderá a trinta por cento do vencimento básico da Carreira.

§ 5º – O adicional por tempo de serviço será equivalente a um por cento do vencimento básico da Carreira, por cada ano de efetivo exercício, observado o limite de trinta por cento.

§ 6º – É assegurado ao membro do magistério aposentado paridade de remuneração em relação aos funcionários da ativa.

§ 7º – O profissional da educação, integrante do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, que for designado para o cargo de provimento em comissão, poderá optar pela remuneração de seu cargo de provimento efetivo, afastando-se, na data da posse, de seu cargo permanente, a ele retornando quando exonerado do cargo comissionado.

§ 8º – Fica instituída como data base dos profissionais em educação, o dia primeiro de maio.

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0636/93 de 17-11-93

Dir. de Administração



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

§ 9º – Salário família por dependente a razão de sete por cento do menor vencimento do quadro permanente do magistério.

Subseção III

Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art. 16 – A convocação em regime suplementar será remunerada, proporcionalmente, ao número de horas adicionadas, à jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira.

Seção VII

Das férias

Art. 17 – O período de férias anuais do titular de cargo da Carreira será de quarenta e cinco dias, para titular de cargo de professor em função docente, e de trinta dias para titular de cargo de professor no exercício de outras funções, Supervisor e Orientador.

Parágrafo Único – As férias do titular da Carreira em exercício, nas unidades escolares, serão concedidas, nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento; sempre acrescidas de um terço.

Seção VIII

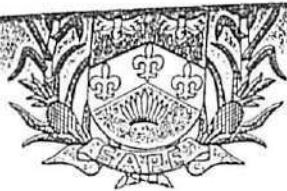
Da cessão

Art. 18 – Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0036/93 de 17-11-93

Dir. de Administração



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656/93 de 7-11-93

[Assinatura]
Dir. de Administração

§ 1º – A cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável, anualmente, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º – A cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal, nas seguintes hipóteses:

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 um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3º – A cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

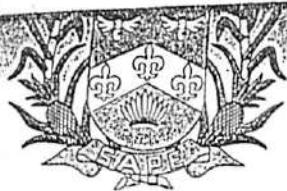
Seção I

Da implantação do Plano de Carreira

Art. 19 – O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos de provimento efetivo de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

§ 1º – Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes, com observância da posição relativa ocupada, neste Plano de Carreira.

§ 2º – Caso a nova remuneração decorrente do provimento, no Plano de Carreira, for inferior à remuneração, até então, percebida pelo



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

servidor, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Art. 20 – Os professores do atual Quadro do Magistério, estáveis, mas sem a qualificação ou habilitação requerida para o exercício da docência no ensino fundamental, comporão o quadro especial, a se extinguir em primeiro de janeiro de 2002.

§ 1º – Incluem-se, no disposto neste artigo, os professores que, à época da publicação desta lei:

I – Lecionem na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, sem a formação em nível médio, na modalidade de Normal ou equivalente;

II – Lecionem na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, com a formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação em áreas curriculares específicas;

III – Lecionem na educação infantil e no ensino fundamental com a formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação curta;

IV – Lecionem em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental, com formação em nível superior, em cursos de áreas correspondentes, sem a complementação estabelecida na legislação vigente.

§ 2º – O professor integrante do Quadro Especial será posicionado, no nível da categoria em que estiver enquadrado, segundo o seu tempo de serviço no sistema municipal de ensino, adotando-se os mesmos intervalos estabelecidos para o posicionamento dos profissionais do magistério no quadro efetivo.

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656,93 de 17-11-93

Dir. de Administração



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 0656, de 17-11-93

Dir. de Administração

§ 3º – O integrante do Quadro Especial terá direito à progressão horizontal e vertical, em conformidade com o disposto sobre a matéria, nesta lei.

§ 4º – Os valores dos vencimentos a serem percebidas pelos integrantes do Quadro Especial, para a jornada básica de trabalho, são os estabelecidos no tabela de vencimentos constante no Anexo III desta lei.

§ 5º – O integrante do Quadro Especial referido no caput deste artigo, ao obter a qualificação ou habilitação requerida, ingressará, automaticamente no Quadro do Magistério, no cargo de professor, de provimento efetivo, no nível e classe correspondente à titulação efetiva.

§ 6º – Ao integrante do Quadro Especial referido neste artigo que, no prazo estabelecido, não obtiver a qualificação ou habilitação requerida, será assegurada a readaptação funcional.

Art. 21 – É admitido o exercício, do professor fora de sua área de concurso, desde que habilitado e, apenas, quando indispensável para o atendimento à necessidade do serviço.

Seção II

Das disposições finais

Art. 22 – Realizado o primeiro provimento no Plano de Carreira, os candidatos aprovados em concurso, para o Magistério Público Municipal, serão nomeados na classe inicial e no nível correspondente à sua habilitação, obedecendo as disposições desta lei, para efeito de progressão.

Art. 23 – Para atender às necessidades de substituição temporária do professor, na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 16 desta lei, poderá haver contratação por tempo determinado, na forma da Lei Municipal no 742, de 17 de março de 1998, respeitada a habilitação



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ

Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 16.663 de 17-11-95

legalmente exigida, assegurado o pagamento do vencimento básico, constante nesta lei.

Art. 24 – Os cargos de provimento efetivo de professor classe “a” e professor classe “b” são transformados, respectivamente, em professor I e professor II, ficando extinto o cargo de professor classe “c”.

Parágrafo Único – Os cargos de provimento efetivo de administrador escolar são considerados em extinção, assegurando-se o disposto nesta lei, até suas vacâncias.

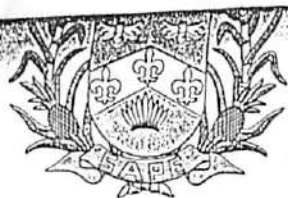
Art. 25 – Os cargos de Diretores Escolares são considerados de provimento eletivo. Sendo escolhidos entre os membros do magistério municipal em efetivo exercício profissional na unidade de ensino correspondente, por dois anos ininterruptos, de forma direta e secreta, pelo período de dois anos, vedada a reeleição, no período subsequente.

§ 1º – Nas eleições de que trata o caput deste artigo, será assegurada a participação efetiva dos alunos, dos pais ou responsáveis dos alunos, dos professores e dos funcionários efetivos da unidade de ensino correspondente.

§ 2º – Ficando o Chefe do Poder Executivo Municipal obrigado a nomear o candidato eleito.

§ 3º – As eleições serão implementadas, obrigatoriamente, sob pena das responsabilidades legais, no mês de janeiro de 2001, cabendo ao Conselho de Educação Municipal regulamentar, no que for necessário.

§ 4º – Não cumpridas as determinações contidas no parágrafo anterior, as eleições serão implementadas por comissão constituída paritariamente por membros que tenham asseguradas suas



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”

participações, em consonância com o parágrafo primeiro deste artigo, sob a coordenação do Sindicato dos Servidores Municipais.

Art. 26 – O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da Carreira:

classe A: 1,04;
classe B: 1,08;
classe C: 1,12;
classe D: 1,16;
classe E: 1,20; e
classe F: 1,24.

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 1656,93 de 17-11-93
Dir. de Administração

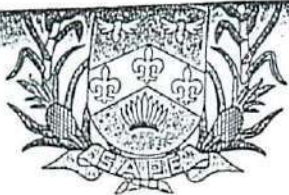
Art. 27 – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da Carreira:

Nível Especial 1: 1,10;
Nível 1: 1,15; e
Nível 2: 1,20

Art. 28 – O Quadro Permanente, Especial e o Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal, inclusive a forma de provimento, requisitos e atribuições dos profissionais do magistério, constam, respectivamente, dos Anexos I, II, III e IV desta lei.

Art. 29 – Os titulares de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta lei.

Art. 30 – As disposições desta lei aplicam-se, no que for peculiar da Carreira por ela instituída, submetendo-se os profissionais do magistério, no que couber, ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Sapé.



Câmara Municipal de Sapé

“Casa de Augusto dos Anjos”


Art. 31 – Fica assegurado aos profissionais do magistério aprovados no Concurso Público Municipal e contratados por tempo determinado, a imediata nomeação para o cargo correspondente.

Art. 32 – As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta, dos recursos consignados no orçamento.

Art. 33 – Os casos omissos na aplicação desta lei serão regulamentados por projeto de lei do Poder Executivo Municipal.

Art. 34 – Esta lei entra em vigor, na data de sua publicação.

Gabinete do Presidente da Câmara Municipal de Sapé, em 20 de Julho de 2.000.


José Giovanni de Medeiros Gomes
Presidente

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei 1656, 93 de 17-11-95
Dir. de Administração

ANEXO I
Quadro Permanente do Magistério Público Municipal

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	VENCIMENTO BÁSICO
Professor I	P1	246	250,00
Professor II	P2	48	310,00
Pedagogo, Orientador e Supervisor	PE	12	310,00
Total		306	

ANEXO II
Quadro Especial do Magistério Público Municipal

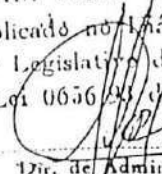
CARGO	SÍMBOLO	QUANTIDADE
Professor Leigo	PL	51

ANEXO III
Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal

CARGOS	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D	CLASSE E	CLASSE F
<u>Professor I</u>						
Nível Especial 1	285,00	336,00	348,00	359,00	370,00	382,00
Nível 1	297,00	365,00	377,00	389,00	401,00	413,00
Nível 2	310,00	397,00	409,00	422,00	434,00	446,00
<u>Professor II, Pedagogo, Orientador e Supervisor</u>						
Nível 1	369,00	454,00	469,00	483,00	498,00	513,00
Nível 2	384,00	491,00	507,00	522,00	538,00	553,00

ANEXO IV

1. PROFESSOR I – Forma de provimento, requisitos e atribuições
 - a) Forma de Provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.
 - b) Requisitos para provimento – formação em curso superior de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida com formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal.
 - c) Atribuições – docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
 - participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
 - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;
 - zelar pela aprendizagem dos alunos;
 - estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
 - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos;
 - participar, integralmente, dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional
 - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; e
 - desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.
2. PROFESSOR II – Forma de provimento, requisitos e atribuições
 - a) Forma de provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.
 - b) Requisitos para provimento – formação em curso superior de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
 - c) Atribuições – docência nos anos finais do ensino fundamental e/ou ensino médio, incluindo, entre outras, as demais atribuições inerentes às do Professor I acima previstas

CÂMARA MUNICIPAL DE SAPÉ
 Publicado no Diário Oficial de
 Poder Legislativo de Sapé criado
 pela Lei 0656/93 de 17-11-93

 Dir. de Administração

3. PEDAGOGO, ORIENTADOR E SUPERVISOR – Forma de provimento, requisitos e atribuições

- a) Forma de provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.
- b) Requisitos para provimento – formação em curso superior de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura, com pós-graduação específica em pedagogia, e experiência mínima de dois anos na docência.
- c) Atribuições – atividades de suporte pedagógico direto à docência, na educação básica, voltados para administração, planejamento, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
- coordenar e elaborar a execução da proposta pedagógica da escola;
 - administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetos pedagógicos;
 - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
 - zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
 - prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
 - promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
 - informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
 - coordenar, no âmbito escolar, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
 - acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
 - elaborar estudos e levantamentos qualitativos e quantitativos, indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
 - elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais; e
 - acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais, e pelo padrão de qualidade de ensino.

CÂMERA MUNICIPAL DE SAPÉ
Publicado no Diário Oficial do
Poder Legislativo de Sapé criado
pela Lei Estadual de 17-11-93
Dir. de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

LEI Nº 801/2001.

Sapé, em 05 de fevereiro de 2001.

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA Nº
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em, 05 de fevereiro 2001

Dirador do Deptº de Administração

Dispõe sobre a Nova Estrutura Administrativa e o quadro de pessoal da Prefeitura de Sapé e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE SAPÉ, Estado da Paraíba, faço saber que o Poder Legislativo Decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - A Estrutura Administrativa da Prefeitura Municipal de Sapé, passa a ser composta pelos seguintes órgãos:

1. Gabinete do Prefeito

- 1.1 Chefe de Gabinete do Prefeito
- 1.2 Procuradoria Geral
- 1.3 Assessoria de Planejamento
- 1.4 Assessoria Especial
- 1.5 Administração Distrital
- 1.6 Assessoria de Comunicação
- 1.7 Assessoria de Cerimonial
- 1.8 Auditoria Interna

2. Gabinete do Vice-Prefeito

- 2.1 Chefe de Gabinete
- 2.2 Assessor de Controle Interno
- 2.3 Assessor Especial
- 2.4 Assessor de Comunicação
- 2.5 Assessor Jurídica
- 2.6 Assessoria de Cerimonial

3. Secretaria de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- 3.1 Gabinete do Secretário
- 3.2 Assessoria de Divulgação
- 3.3 Divisão de Recursos Humanos
 - 3.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 3.3.2 Seção de Recrutamento, Seleção e Treinamento
 - 3.3.3 Seção de Cadastro e Controle de Pessoal
 - 3.3.4 Seção de Serviços Gerais
 - 3.3.5 Seção de Protocolo
- 3.4 Divisão de Material e Patrimônio
 - 3.4.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 3.4.2 Seção de Almojarifado e Cadastro Patrimonial
 - 3.4.3 Seção de Arquivo

4. Secretaria de Finanças

- 4.1 Gabinete do Secretário
- 4.2 Assessoria de Divulgação
- 4.3 Divisão de Tributação
 - 4.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 4.3.2 Seção de Tributação
- 4.4 Divisão de Arrecadação
 - 4.4.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 4.4.2 Seção de Arrecadação
- 4.5 Divisão de Fiscalização
 - 4.5.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 4.5.2 Seção de Fiscalização
- 4.6 Divisão de Contabilidade
 - 4.6.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 4.6.2 Seção de Formalização dos Processos de Despesa
 - 4.6.3 Seção de Execução Orçamentária
 - 4.6.4 Seção de execução Financeira
- 4.7 Divisão de Tesouraria
 - 4.7.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 4.7.2 Seção de Finanças

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em 05 / fevereiro / 2001

Diretor do Deptº de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

5. Secretaria de Educação e Cultura

- 5.1 Gabinete do Secretário
- 5.2 Assessoria de Divulgação
- 5.3 Divisão de Apoio Administrativo
 - 5.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 5.3.2 Seção de Execução Orçamentária e Financeira.
- 5.4 Divisão de Ensino
 - 5.4.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 5.4.2 Seção de Ensino Infantil
 - 5.4.3 Seção de Ensino Especial e de Adultos
 - 5.4.4 Seção de Ensino Fundamental
 - 5.4.5 Seção de Supervisão e Orientação Pedagógica
- 5.5 Divisão de Cultura e Desportos
 - 5.5.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 5.5.2 Seção de Cultura
 - 5.5.3 Seção de Desportos
 - 5.5.4 Seção de Regência da Banda Municipal
- 5.6 Divisão de Estatística
 - 5.6.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 5.6.2 Seção de Estatística
- 5.7 Divisão de Merenda Escolar
 - 5.7.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 5.7.2 Seção de Merenda Escolar
 - 5.7.3 Seção de Distribuição de Merenda
- 5.8 Divisão de Transportes
 - 5.8.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 5.8.2 Seção de Transportes

6. Secretaria da Saúde

- 6.1 Gabinete do Secretário
- 6.2 Assessoria de Divulgação
- 6.3 Divisão de Planejamento e Administração
 - 6.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 6.3.2 Seção de Planejamento e Recursos Humanos


PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N.
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.
Em. 05 / fevereiro / 2004

Diretor de Depto de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- 6.3.3 Seção de Controle da FACEN e do Almojarifado
- 6.3.4 Seção de Execução Orçamentária e Financeira
- 6.4 Divisão de Administração das Unidades de Saúde
 - 6.4.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 6.4.2 Seção de Controle do LACEN
 - 6.4.3 Seção Administrativa de Postos da Zona Rural 1
 - 6.4.4 Seção Administrativa de Postos da Zona Rural 2
 - 6.4.5 Seção Administrativa dos Postos da Zona Urbana 1
 - 6.4.6 Seção Administrativa dos Postos da Zona Urbana 2
- 6.5 Divisão de Vigilância à Saúde
 - 6.5.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 6.5.2 Seção de Vigilância Sanitária
 - 6.5.3 Seção de Vigilância ao Saneamento Básico
 - 6.5.4 Seção de Vigilância Epidemiológica
 - 6.5.5 Seção de Programas Especiais de Saúde
- 6.6 Divisão de Saúde da Comunidade
 - 6.6.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 6.6.2 Seção de Assistência Médica
 - 6.6.3 Seção de Assistência Odontologia
 - 6.6.4 Seção de Programa de Agentes Comunitários
- 6.7 Divisão de Controle e Avaliação
 - 6.7.1 Assessoria de Diretor de Divisão
- 6.8 Divisão de Transportes
 - 6.8.1 Assessoria de Diretor de Divisão

7. Secretaria de Promoção e Assistência Social

- 7.1 Gabinete do Secretário
- 7.2 Assessoria de Divulgação
- 7.3 Divisão Técnica
 - 7.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 7.3.2 Seção de Apoio Administrativo
 - 7.3.3 Seção de Apoio a Programas de Geração de Emprego e Renda
- 7.4 Divisão de Promoção e Desenvolvimento Comunitário
 - 7.4.1 Seção da Criança do Adolescente e da Família

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em. 05 de Setembro de 2001


Diretor do Departamento de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

8. Secretaria da Agricultura

- 8.1 Gabinete do Secretário
- 8.2 Assessoria de Divulgação
- 8.3 Divisão de Desenvolvimento Agrícola
 - 8.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 8.3.2 Seção de Fomento a Agricultura
- 8.4 Divisão de Desenvolvimento da Pecuária
 - 8.4.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 8.4.2 Seção de Fomento a Pecuária
- 8.5 Divisão de Recursos Hídricos
 - 8.5.1 Assessoria de Diretor de Divisão
- 8.6 Divisão de Feira e Logradouros Públicos
 - 8.6.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 8.6.2 Seção de Mercado 1
 - 8.6.3 Seção de Mercado 2
 - 8.6.4 Seção de Matadouro

9. Secretaria de Obras e Urbanismo

- 9.1 Gabinete do Secretário
- 9.2 Assessoria de Divulgação
- 9.3 Divisão de Planejamento e Operações
 - 9.3.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 9.3.2 Seção de Recursos Humanos
 - 9.3.3 Seção de Planejamento e Controle Financeiro
- 9.4 Divisão de Fiscalização
 - 9.4.1 Assessoria de Diretor de Divisão
- 9.5 Divisão de Infra-estrutura
 - 9.5.1 Assessoria de Diretor de Divisão
 - 9.5.2 Seção de Obras e Edificações
 - 9.5.3 Seção de Estradas e Rodagem
 - 9.5.4 Seção de Urbanismo
 - 9.5.5 Seção de Meio Ambiente
 - 9.5.6 Seção de Serviços Públicos
 - 9.5.7 Seção de Cemitérios
 - 9.5.8 Seção de Segurança e Guarda Municipal
- 9.6 Divisão de Máquinas e Veículos

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.**

Em. 05 de Setembro, 2005

Diretor do Deptº de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- 9.6.1 Assessoria de Diretor de Divisão
- 9.6.2 Seção de Material
- 9.6.3 Seção de Abastecimento

Art. 2º - O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Sapé é constituído de Cargos de Provimento Efetivo e em Comissão, que passam a obedecer os critérios definidos nesta Lei.

§ Único - Os cargos e Funções do Magistérios estão distribuídos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público de Sapé.

Art. 3º - O Quadro Permanente, constante do anexo II desta Lei, é Caracterizada por grupo ocupacional e Categoria Funcional, cujo provimento obedecerá as disposições do Art. 37 da C.F.

Art. 4º - Os Cargos de Provimento efetivo serão distribuídos nos seguintes grupos ocupacionais:

1. Nível Superior
 - 1.1 Técnico Nível Superior - TNS
2. Nível Médio
 - 2.1 Técnico Nível Médio – TNM
3. Auxiliar Administrativo
 - 3.1 Auxiliar Administrativo I – AAD1
 - 3.2 Auxiliar Administrativo II – AAD2
4. Apoio Operacional
 - 4.1 Apoio Operacional – AOP

Art. 5º - O Quadro em comissão, constante do Anexo III desta Lei, é constituído de quadros isolados, devidamente hierarquizados, de livre nomeação e exoneração, destinado a atender cargos de direção, chefia e assessoramento. Cujo provimento dependerá de confiança pessoal.

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.**

Em. 05 de Setembro, 2004

Diretor de Gestão de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

Art. 6º - Os cargos de Provimento em comissão serão distribuídos nos seguintes grupos ocupacionais:

1. Atividades do Gabinete do Prefeito – ATGP
2. Atividades do Gabinete do Vice-Prefeito – ATGVP
3. Atividades de Administração – ATAD
4. Atividades de Finanças – ATF
5. Atividades de Educação e Cultura – ATEC
6. Atividades de Saúde – ATS
7. Atividades de Promoção e Assistência Social – ATPAS
8. Atividades de Agricultura – ATAG
9. Atividades de Obras e Urbanismo – ATOUR

Art. 7º - Os Vencimentos Básicos correspondentes aos Cargos de provimento Efetivo estão previsto no anexo I desta lei.

Art. 8º - Os Cargos efetivos de Dentista, Assessor Jurídico, auxiliar de Enfermagem, laboratorista, artífice de eletricidade, auxiliar de artífice, servente/auxiliar de limpeza e zelador serão transformados, respectivamente em Odontologo, Advogado, Técnico em Enfermagem, técnico em laboratório, eletricista, ajudante de eletricista e auxiliar de serviços gerais os dois últimos.

Art. 9º - O Cargo de Assessor Técnico é extinto, em virtude de transformação da assessoria técnica em divisão técnica, e os de Advogados, Atendente de enfermagem, agente de serviços complementares, agente de operação de serviços diversos, almoxarife, datilografo, locutor, recepcionista, telefonista, tecelão e operário serão extintos quando vagarem.

Art. 10 – Aplicam-se aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e em comissão o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Sapé.

Art. 11 – Os vencimentos do Pessoal Integrante do quadro permanente são concedidos, integral ou parcialmente, de conformidade com a jornada de trabalho, que será de dedicação integral para aqueles destinados a cargos comissionados.

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em. 05 de setembro 2001

Diretor de Gestão de Administração



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ**

§ único – Entende-se por tempo integral a jornada de trabalho de quarenta horas semanais, com intervalo de duas horas diárias, ou trinta horas semanais, com jornada de trabalho de seis horas diárias ininterruptas, e por tempo parcial a metade da prevista para tempo integral, que serão estabelecidas segundo as necessidades do serviços.

Art. 12 – A verba de representação e a gratificação de exercício dos cargos comissionados serão estabelecidas, no ato da nomeação, de conformidade com a natureza e complexidade das tarefas a serem desempenhadas, a critério da autoridade competente, limitada, cada uma, ao valor do vencimento básico.

Art. 13 – A Gratificação de Produtividade será concedida aos servidores detentores de cargos de agente fiscal de tributos de obras, destinando-se incentivar e promover um maior rendimento no exercício de suas atribuições específicas.

Art. 14 – A Gratificação de Atividade Especiais (GAE) poderá ser concedida a servidor ou grupo de servidores, pelo desempenho de atividades especiais ou excedentes as atribuições de seus cargos, ou pela participação em comissões, grupos ou equipes de trabalho, e será concedida mediante ato do Prefeito Municipal, podendo variar de 10 (dez) por cento à no máximo 100 (cem) por cento da salário base do Beneficiário.

Art. 15 – O adicional por serviços extraordinários destina-se a remunerar os serviços fora da jornada normal de trabalho a que estiver sujeito o servidor, no desempenho das atividades do seu cargo efetivo, sendo atribuída por hora de trabalho, prorrogado ou antecipado, ou por tarefa especial, fora do horário normal de expediente.

§ 1º - O valor da hora de trabalho será estabelecido com base no vencimento do servidor e o valor por tarefa especial será determinado pela autoridade competente da unidade administrativa na qual o servidor estiver subordinado.

§ 2º - O valor da hora de trabalho extraordinário será elevado em cinquenta por cento em relação ao valor da hora normal, nos serviços prestados entre 22 horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, o



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

mesmo acontecendo nas horas extras realizadas, nos sábados, domingos e feriados.

§ 3º - O adicional de que trata esse artigo não poderá exceder, em cada mês, a cem por cento do valor do vencimento do servidor, no caso de ultrapassar o limite previsto neste parágrafo, será criado um banco de horas a ser pago.

Art. 16 – A forma e os requisitos para provimento e as atribuições dos cargos serão determinados mediante decreto do Prefeito Municipal.

Art. 17 – Compete a Procuradoria Geral do Município patrocinar todas as causas nas quais o Poder Executivo Municipal fizer parte, em qualquer Juízo, Instância ou Tribunal, inclusive no âmbito administrativo, representando-o em juízo ou fora dele.

Art. 18 – As despesas decorrentes da aplicação dessa Lei correrão a conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 19 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação com efeitos financeiros a partir de 01 de janeiro de 2001.

Art. 20 – Fica revogada a Lei 795/2000 e todas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Constitucional do Município de Sapé, em 05 de Fevereiro de 2001.


JOSE FELICIANO FILHO
Prefeito Constitucional

PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ
 Registro em fls. 1421 do livro N.º 04
 Em 05 de fevereiro de 2001

 Diretor de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

ANEXO I
Tabela de Vencimentos

Grupos Ocupacionais	Símbolo	Vencimento Básico
Nível Superior	TNS	R\$ 500,00
Nível Médio	TNM	R\$ 185,00
Auxiliar Administrativo	AAD1	R\$ 151,00
Auxiliar Administrativo	AAD2	R\$ 167,00
Auxiliar Operacional	AOP	R\$ 151,00

ANEXO II

Quadro Permanente

Cargos de Provimento Efetivo	Símbolo	Quantidade
Engenheiro Civil	TNS	01
Engenheiro Agrônomo	TNS	01
Médico Clínico Geral	TNS	08
Médico Cirurgião	TNS	01
Médico Pediatra	TNS	02
Médico Ginecologista	TNS	02
Médico Cardiologista	TNS	01
Médico Oftalmologista	TNS	01
Médio Psiquiatra	TNS	01
Odontólogo	TNS	10
Fisioterapeuta	TNS	02
Nutricionista	TNS	02
Psicólogo	TNS	07
Assistente Social	TNS	04

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em. 05 de Setembro de 2004

Diretor do Departamento de Administração



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ**

Advogado	TNS	01
Bibliotecário	TNS	02
Enfermeiro	TNS	11
Farmacêutico Bioquímico	TNS	02
Farmacêutico Industrial	TNS	01
Técnico em Contabilidade	TNM	08
Técnico em Informática	TNM	03
Técnico Agrícola	TNM	01
Técnico em Edificações	TNM	01
Técnico em Saneamento	TNM	01
Técnico em Enfermagem	TNM	14
Técnico em Laboratório	TNM	02
Agente Administrativo	AAD2	100
Agente Fiscal de Tributos	AAD2	10
Agente de Serviços Complementares	AAD1	09
Agente de Operações de Serviços Diversos	AAD1	02
Almoxarife	AAD1	02
Assistente Administrativo	AAD1	11
Datilógrafo	AAD1	12
Digitador	AAD1	11
Fiscal de Obras	AAD1	05
Locutor	AAD1	01
Recepcionista	AAD1	03
Telefonista	AAD1	07
Atendente de Enfermagem	AOP	21
Carpinteiro	AOP	02
Eletricista	AOP	06
Encanador	AOP	03
Maçarico	AOP	01
Motorista	AOP	39
Operador de Máquinas	AOP	03
Patrolheiro	AOP	03
Pedreiro	AOP	03
Tecelão	AOP	01
Tratorista	AOP	03
Ajudante de Carpintaria	AOP	01
Ajudante de Eletricista	AOP	06
Ajudante de Mecânico	AOP	04
Auxiliar de Creche	AOP	10

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.**

Em 05 de fevereiro de 2001

Continuo	AOP	04
Copeira	AOP	02
Cozinheira	AOP	12
Merendeira	AOP	60
Vigilante	AOP	214
Auxiliar de Serviços Gerais	AOP	244
Coveiro	AOP	15
Gari	AOP	40
Lavadeira	AOP	05
Servente de Obras	AOP	25
Operário	AOP	14
Total	-----	1004

Anexo III Quadro em Comissão

Cargos Comissionados	Quantidade	Venc. Básico
Secretário Municipal	07	900,00
Chefe de Gabinete do Prefeito	01	900,00
Procurador Geral	01	900,00
Procurador	02	600,00
Assessor Jurídico ATGVP	01	500,00
Assessor Especial ATGVP	01	900,00
Chefe de Gabinete ATGVP	01	900,00
Auditor Interno	03	800,00
Administrador Distrital	05	600,00
Assessor Especial ATGP	01	600,00
Chefe Gabinete Secretário	07	600,00
Assessor de Planejamento	01	600,00
Assessor de Diretor de Divisão	29	200,00
Assessor de Controle Interno ATGVP	02	600,00
Assessor de Comunicação ATGVP	02	600,00
Assessor de Comunicação ATGP	01	600,00
Assessor de Cerimonial ATGVP	01	600,00
Assessor de Cerimonial ATGP	01	600,00
Assessor de Divulgação	13	300,00
Diretor de Divisão	29	300,00
Diretor de Escola	45	300,00
Chefe de Seção	60	250,00
Secretária	10	250,00
Músico Instrutor	35	200,00

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA N
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.**

Em. 05 / Setembro / 2001

Diretor de Deptº de Administração


ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

Lei nº 838/2002.

Sapé, 13 de maio de 2002.

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA Nº
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

em, 13 / maio / 2002


Diretor do Departamento Administrativo

Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Remunerações do Magistério Público do Município de Sapé e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE SAPÉ, ESTADO DA PARAÍBA, no uso das suas atribuições legais faço saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Fica instituído o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Sapé, entendendo-se por:

- a) Rede municipal de ensino o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria de Educação e Cultura do Município;
- b) Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de provimento efetivo de Professor I, Professor II e Pedagogo, do ensino público municipal;
- c) Professor P1 o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental;
- d) Professor P2 o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência nos anos finais do ensino fundamental e/ou ensino médio;
- e) Técnicos PE - Pedagogo, Supervisor, Orientador, Assistente Social, Psicólogo, Nutricionista e Bibliotecário os titulares de cargo de Pedagogo, Supervisor, Orientador, Assistente Social, Psicólogo, Nutricionista e Bibliotecário da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência; e
- f) Funções de magistério as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I
Dos princípios básicos

Art. 2º – São princípios básicos da Carreira do Magistério Público Municipal:

- a) a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- b) a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento; e
- c) a progressão por meio de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

Seção II
Da estrutura de carreira
Subseção I
Disposições gerais



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

Art. 3º – A Carreira do Magistério Público Municipal é integrado pelos cargos de provimento efetivo de Professor P1, Professor P2 e Técnicos PE (Pedagogo, Supervisor, Orientador, Assistente Social, Psicólogo, Nutricionista e Bibliotecário), estrutura em seis classes.

§ 1º – Cargo é o lugar na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas, estipêndio correspondente e número certo, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

§ 2º – Classe é o agrupamento de cargo da mesma profissão e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos, em que se estrutura a Carreira.

§ 3º – Nível indica o requisito de escolaridade para o desempenho das atribuições dos cargos.

§ 4º – Carreira é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, em linha ascendente, para acesso privativo dos titulares que a integram.

§ 5º – Plano de Carreira é o instrumento de administração de recursos humanos, voltado, essencialmente, para a profissionalização.

§ 6º – Constitui requisito, para ingresso na Carreira, a formação:

- a) em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, com formação pedagógica, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para o cargo de Professor P1;
- b) em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, para o cargo de Professor P2; e
- c) em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura, com pós-graduação específica em pedagogia, e experiência mínima de dois anos na docência, para o cargo de Técnicos PE (Pedagogo, Supervisor e Orientador);
- d) em nível superior, em curso de graduação plena em serviço social, nutrição, psicologia e biblioteconomia, para o cargo de Técnicos PE (Assistente Social, Nutricionista, Psicólogo e Bibliotecário).

§ 7º – O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial de cada cargo da Carreira, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

Subseção II
Das classes e dos níveis

Art. 4º – As classes constituem a linha de promoção da Carreira do titular de cargo de magistério e são designadas pelas letras de A a F.

Parágrafo Único – Considera-se como inicial na carreira do magistério a classe A, na qual o profissional permanecerá por dois anos no estágio probatório, ganhando automaticamente sua estabilidade no serviço público. Como também ficando assegurado sua passagem da classe A para B.

Art. 5º – Os níveis referentes à habilitação do titular de cargo da Carreira são:

- a) para o cargo de Professor P1:
 - * Nível Especial 1 – formação em nível médio, na modalidade normal,

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA Nº
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em, 13 maio, 2002

Diretor do Depto. de Administração

ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- Nível 1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente; e
 - Nível 2 – formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;
- b) para o cargo de Professor P2:
- Nível 1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente; e
 - Nível 2 – formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas
- c) para os cargos de Pedagogo, Supervisor e Orientador:
- Nível 1 – formação em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura, com pós-graduação específica em pedagogia, e experiência mínima de dois anos na docência; e
 - Nível 2 – formação em nível de pós-graduação em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.
- d) para os cargos de Assistente Social, Nutricionista, Bibliotecário e Psicólogo:
- Nível 1 – formação em nível superior, nos respectivos cursos de graduação, para atuação direta no setor educacional no Ensino Fundamental; e
 - Nível 2 – formação em nível de pós-graduação, nos respectivos cursos da área, para atuação direta no setor educacional no Ensino Fundamental.

Art. 6º – A progressão decorrente da mudança de classe, que será linear, ou de nível implicará em acréscimo no vencimento do titular de cargo da Carreira, na forma estabelecida nos arts. 26 e 27 desta lei.

§ 1º – A promoção de classe será realizada, anualmente, no mês de janeiro do exercício seguinte àquele em que o titular de cargo da Carreira satisfizer as exigências dos arts. 4º, § único, e 7º, Parágrafo Único, desta lei.

§ 2º – O nível é pessoal e não se altera com a promoção, mudando-se, automaticamente, e vigorando no mês de janeiro do exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

Seção III
Da promoção

Art. 7º – Promoção é a passagem do titular de cargo da Carreira de uma classe para outra, imediatamente, superior.

Parágrafo Único – A promoção decorrerá do cumprimento da conclusão de curso de aperfeiçoamento dentro da área curricular em que exerça a docência.

Seção IV
Da qualificação profissional

Art. 8º – A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada mediante cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 9º – A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do cargo da Carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento, para todos os efeitos de direito,

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA E
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.**

Em 13 maio 2002

Diretor do Departamento de Administração


ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

sendo concedida para frequência em cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Parágrafo Único – Os períodos de licença de que trata este artigo não são acumuláveis.

Art. 10 – Após cada quinquênio de efetivo exercício, o titular de cargo da Carreira poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo de provimento efetivo, com a respectiva remuneração, por até doze meses, podendo ser prorrogado por igual período, para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 8º desta lei.

Seção V
Da jornada de trabalho

Art. 11 – A jornada de trabalho no titular de cargo da Carreira poderá ser integral ou parcial, correspondendo, respectivamente, a quarenta horas semanais ou vinte horas semanais.

§ 1º – A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e outra de atividades, destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 2º – A jornada de quarenta horas semanais do professor, em função docente, inclui trinta horas de aula e dez horas de atividades.

§ 3º – A jornada de vinte e cinco horas semanais do professor, em função docente, inclui vinte horas de aula e cinco horas de atividades.

Art. 12 – O titular de cargo da Carreira, em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado, respeitada a faculdade do profissional, para prestar serviço:

- a) em regime suplementar, até o máximo de mais quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais, ou quando designado para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência; ou
- b) em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, enquanto persistir essa necessidade.

§ Único – Na convocação de que trata o *caput* deste artigo, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividade, quando para o exercício da docência.

Art. 13 – O docente ao aceitar cumprir jornada de trabalho de quarenta horas, em dois turnos, fará jus a uma gratificação adicional de 100% (cem por cento) calculada sobre a remuneração do nível onde estiver e na classe a que pertence.

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA Nº
 DO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
 PREFEITURA NESTA DATA.

em 13 de maio, 2002

Diretor do Deptº de Administração

Seção VI
 Da remuneração
 Subseção I
 Do vencimento



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

Art. 14 – A remuneração do titular de cargo da Carreira corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

§ único – Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado, no Anexo I desta lei, para os cargos de Professor P1, Professor P2 e Técnico PE (Pedagogo, Orientador, Supervisor, Assistente Social, Nutricionista, Bibliotecário e Psicólogo), na classe inicial e no nível correspondente à habilitação do profissional do magistério.

Subseção II
Das vantagens

Art. 15 – O titular de cargo da Carreira, além do vencimento, fará jus às seguintes vantagens:

- a) gratificação por função de direção;
- b) gratificação por deslocamento temporário;
- c) gratificação de educação especial e
- d) adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva.

§ 1º – A gratificação por função de direção observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

- a) Diretor D – 100, o responsável pela direção de escolas com até 199 alunos;
- b) Diretor D – 200, o responsável pela direção de escolas com número de alunos compreendido entre 200 e 499;
- c) Diretor D – 500, o responsável pela direção de escolas com número de alunos superior a 500.

§ 3º – A gratificação por deslocamento temporário corresponderá a trinta por cento do vencimento básico da Carreira.

§ 4º – A gratificação de educação especial corresponderá a trinta por cento do vencimento básico da Carreira.

§ 5º – É assegurado ao membro do magistério aposentado paridade de remuneração em relação aos funcionários da ativa, respeitando seu nível e classe

§ 6º – O profissional da educação, integrante do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, que for designado para o cargo de provimento em comissão, poderá optar pela remuneração de seu cargo de provimento efetivo, afastando-se, na data da posse, de seu cargo permanente, e ele retornando quando exonerado do cargo comissionado.

§ 8º – Fica instituída como data base dos profissionais em educação, o dia primeiro de maio.

§ 9º – Salário família por dependente no percentual estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos.

Subseção III
Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art. 16 – A convocação em regime suplementar será remunerada, proporcionalmente, ao número de horas adicionadas, à jornada de trabalho do professor do cargo da Carreira.

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO
PREFEITURA NESTA DATA.**

Em. 13 maio, 2002

Diretor do Depto de Administração

ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

**Seção VII
Das férias**

Art. 17 – O período de férias anuais do titular de cargo da Carreira será de quarenta e cinco dias, para titular de cargo de professor em função docente, e de trinta dias para titular de cargo de professor no exercício de outras funções, Supervisor e Orientador.

Parágrafo Único – As férias do titular de Carreira em exercício, nas unidades escolares, serão concedidas, nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento, sempre acrescidas de um terço a ser pago na data de aniversário de cada profissional do magistério com abrangência neste Plano.

**Seção VIII
Da cessão**

Art. 18 – Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º – A cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável, anualmente, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º – A cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal, nas seguintes hipóteses:

- a) quando se tratar de instituições privadas, sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou
- b) quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3º – A cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em 13 maio 2002

Diretor do Departamento de Administração

**CAPÍTULO III
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Seção I

Da implantação do Plano de Carreira

Art. 19 – O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos de provimento efetivo de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

§ 1º – Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes, com observância da posição relativa ocupada, neste Plano de Carreira.

§ 2º – Caso a nova remuneração decorrente do provimento, no Plano de Carreira, for inferior à remuneração, até então, percebida pelo servidor, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Art. 20 – Os professores do atual Quadro do Magistério, com a qualificação ou habilitação requerida para ao exercício da docência, adquirida após o ingresso no sistema municipal de ensino, terão direito à progressão horizontal e vertical, em correspondência à titulação obtida e seu tempo de serviço, sempre no cargo de Professor P1, na conformidade com



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

o disposto sobre a matéria, nesta Lei, assegurados os valores dos vencimentos estabelecidos na tabela constante no Anexo II.

Art. 21 – É admitido o exercício do professor fora de sua área do concurso, desde que habilitado e, apenas, quando indispensável para o atendimento à necessidade do serviço.

Seção II
Das disposições finais

Art. 22 – Realizado o primeiro provimento no Plano de Carreira, os candidatos aprovados em concurso, para o Magistério Público Municipal, serão nomeados na classe inicial e no nível correspondente à sua habilitação, obedecendo as disposições desta lei, para efeito de progressão.

Art. 23 – Para atender às necessidades de substituição temporária do professor, na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 16 desta lei, poderá haver contratação por tempo determinado, na forma da Lei Municipal nº 742, de 17 de março de 1998, respeitada a habilitação legalmente exigida, assegurado o pagamento do vencimento básico, constante nesta lei.

Art. 24 – Os cargos de provimento efetivo de professor classe "a" e professor classe "b" são transformados, respectivamente, em professor I e professor II, ficando extinto o cargo de professor classe "c".

Parágrafo Único – Os cargos de provimento efetivo de administrador escolar são considerados em extinção, assegurando-se o disposto nesta lei, até suas vacâncias.

Art. 25 – Os cargos de Diretores Escolares são considerados de provimento. Sendo escolhidos entre os membros do magistério municipal em efetivo exercício profissional na unidade de ensino correspondente, por dois anos ininterruptos, de forma direta e secreta, sempre na primeira segunda-feira do mês de dezembro, para vigorar no início do ano subsequente pelo período de dois anos, com direito a reeleição.

§ 1º – Nas consultas de que trata o caput deste artigo, será assegurada a participação efetiva dos alunos, com idade mínima de 14 anos, dos pais ou responsáveis dos alunos, dos professores e dos funcionários efetivos da unidade de ensino correspondente.

§ 2º – Caberá ao Chefe do Poder Executivo, mediante lista triplíce dos mais votados, nomear o Diretor Escolar.

§ 3º – As consultas serão implementadas no mês de dezembro de 2004, cabendo ao Conselho de Educação Municipal regulamentar, no que for necessário.

§ 4º – Não cumpridas as determinações contidas no parágrafo anterior, as consultas serão implementadas por comissão constituída paritariamente por membros que tenham asseguradas suas participações, em consonância com o parágrafo primeiro deste artigo, sob a coordenação do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Sapé.

Art. 26 – O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da Carreira:

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA E
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.

Em 13 de maio de 2002

Diretor do Departamento de Administração



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- a) classe A: 1,04;
- b) classe B: 1,08;
- c) classe C: 1,12;
- d) classe D: 1,16;
- e) classe E: 1,20; e
- f) classe F: 1,24.

Art. 27 – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da Carreira:

- a) Nível Especial 1: 1,10;
- b) Nível 1: 1,15; e
- c) Nível 2: 1,20

Art. 28 – O Quadro Permanente, Especial e o Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal, inclusive a forma de provimento, requisitos e atribuições dos profissionais do magistério, constam, respectivamente, dos Anexos I, II, III e IV desta lei.

Art. 29 – Os titulares de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta lei.

Art. 30 – As disposições desta lei aplicam-se, no que for peculiar da Carreira por ela instituída, submetendo-se os profissionais do magistério, no que couber, ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Sapé.

Art. 31 – Fica assegurado aos profissionais do magistério, aprovados no Concurso Público Municipal e contratados por tempo determinado, a imediata nomeação para o cargo correspondente.

Art. 32 – As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta, dos recursos consignados no orçamento.

Art. 33 – Esta lei entrará em vigor, na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE SAPÉ,
em, 13 de maio de 2002.


JOSE FELICIANO FILHO
Prefeito

PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ
Recebe às fls. 53^v do livro N.º 04
Em 13 de maio de 2002
Diretor de Administração





ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

ANEXO I
Quadro Permanente do Magistério Público Municipal

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	VENCIMENTO BÁSICO
Professor I	P1		R\$ 400,00
Professor II	P2		R\$ 500,00
Técnicos (Pedagogo, Orientador, Supervisor, Assistente Social, Nutricionista, Psicólogo e Bibliotecário)	PE		R\$ 500,00
Total			

ANEXO II
Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal

PROFESSOR P1						
NÍVEL / CLASSE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D	CLASSE E	CLASSE F
NÍVEL ESPECIAL 1	R\$ 456,00	R\$ 538,08	R\$ 556,32	R\$ 574,56	R\$ 592,80	R\$ 611,04
NÍVEL 1	R\$ 476,00	R\$ 585,48	R\$ 604,52	R\$ 623,56	R\$ 642,60	R\$ 661,64
NÍVEL 2	R\$ 496,00	R\$ 634,88	R\$ 654,72	R\$ 674,56	R\$ 694,40	R\$ 714,24

PROFESSOR P2 E TÉCNICOS - PE						
NÍVEL / CLASSE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D	CLASSE E	CLASSE F
NÍVEL 1	R\$ 595,00	R\$ 731,85	R\$ 755,65	R\$ 779,45	R\$ 803,25	R\$ 827,05
NÍVEL 2	R\$ 620,00	R\$ 793,60	R\$ 818,40	R\$ 843,20	R\$ 868,00	R\$ 892,80

ANEXO III

FUNÇÃO GRATIFICADA	
DIRETORES	
D - 100	R\$200,00
D - 200	R\$400,00
D - 500	R\$600,00

ANEXO IV

1. PROFESSOR P1 – Forma de provimento, requisitos e atribuições
 - a) Forma de Provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.

PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA E PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA PREFEITURA NESTA DATA.

Em, 13 maio 2002

Diretor de Dest. da Administração

ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- b) Requisitos para provimento – formação em curso superior de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida com formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal.
- c) Atribuições – docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
- participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
 - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;
 - zelar pela aprendizagem dos alunos;
 - estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
 - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos;
 - participar, integralmente, dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
 - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; e
 - desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.

2. PROFESSOR P2 – Forma de provimento, requisitos e atribuições

- a) Forma de provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.
- b) Requisitos para provimento – formação em curso superior de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
- c) Atribuições – docência nos anos finais do ensino fundamental e/ou ensino médio, incluindo, entre outras, as demais atribuições inerentes às do Professor P1 acima previstas.

3. TÉCNICOS PE

3.1 - PEDAGOGO, ORIENTADOR E SUPERVISOR – Forma de provimento, requisitos e atribuições

- a) Forma de provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.
- b) Requisitos para provimento – formação em curso superior de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura, com pós-graduação específica em pedagogia, e experiência mínima de dois anos na docência.
- c) Atribuições – atividades de suporte pedagógico direto à docência, na educação básica, voltados para administração, planejamento, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
- coordenar e elaborar a execução da proposta pedagógica da escola;
 - administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros de escola, tendo em vista o atingimento de seus objetos pedagógicos;
 - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
 - zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
 - prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
 - promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
 - informar os pais ou responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
 - coordenar, no âmbito escolar, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
 - acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
 - elaborar estudos e levantamentos qualitativos e quantitativos, indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA.**

em 10 maio 2002


ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ

- elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais; e
- acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais, e pelo padrão de qualidade de ensino.

**3.2 - ASSISTENTE SOCIAL, NUTRICIONISTA, PSICÓLOGO E BIBLIOTECÁRIO –
Forma de provimento, requisitos e atribuições**

- d) Forma de provimento – ingresso por concurso público de provas e títulos.
- e) Requisitos para provimento – formação em curso superior de graduação nas respectivas áreas profissionais.
- f) Atribuições – atividades de suporte pedagógico direto à docência, na educação básica, voltados para assistência social, nutrição, administração do acervo de bibliotecas e documentos e assistência psicológica, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
- Realizar pesquisas inerentes às respectivas áreas para o conhecimento da realidade a ser trabalhada;
 - Elaborar planos, programas, projetos e atividades de trabalho, objetivando a intervenção a partir do conhecimento da realidade investigada;
 - Realizar perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre matérias específicas de cada área de atuação;
 - Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
 - Elaborar relatórios das atividades realizadas com a comunidade escolar assistida e / ou com a equipe interprofissional para estudo, avaliação e programação;
 - Zelar pelo boa conduta profissional e pelo bom manuseio dos equipamentos sob sua responsabilidade pertencentes ao Poder Público;
 - Prestar serviços concretos com vistas a solução de problemas imediatos, apresentados pela comunidade escolar dentro dos recursos e critérios institucionais e/ou através de encaminhamentos aos recursos da própria instituição ou da avaliação e programação.
 - Exercer atividades similares e com o mesmo nível de dificuldades.

**PUBLICADO MEDIANTE PORTARIA
PELO SERVIÇO DE DIVULGAÇÃO DA
PREFEITURA NESTA DATA:**

Em 13 maio 2002


Diretor do Departamento de Administração



Lei nº 1.042/2011

Sapé, 31 de janeiro de 2011.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Município de Sapé - Paraíba, e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICIPAL DE SAPÉ, Estado da Paraíba, faço saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º – Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, para os profissionais da Educação do Município de Sapé - Paraíba, conforme a legislação vigente e o disposto nesta Lei.

Art. 2º - Integram o presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, os profissionais da educação que exercem atividades de docência, os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, assim considerado as de direção ou administração, de supervisão, de inspeção e de orientação educacional, e os que exercem atividades de apoio pedagógico, assim consideradas as de orientação psicopedagógica e as de integração escola/comunidade.

Art. 3º - Para os fins desta lei, consideram-se:

I. Cargo - unidade criada por lei abrangendo conjunto de atribuições e responsabilidades, denominação própria, quantidade certa e pagamento pelos cofres municipais de Sapé;

II. Classe - agrupamento de cargos da mesma denominação com atribuições e responsabilidades iguais e idêntica natureza funcional;

III. Níveis – Indica o requisito de escolaridade para o desempenho das atribuições dos cargos;

IV. Grupo Ocupacional - conjunto de classes ou níveis referentes a atividades afins ou correlatas quanto à natureza dos encargos ou ao ramo de conhecimentos aplicados no seu desempenho;

V. Serviço - conjunto de grupos ocupacionais que apresentam identidade, similaridade ou conexão nas respectivas atividades;

VI. Lotação - distribuição dos cargos e respectivos titulares segundo os órgãos da administração a que se destinem;

VII. Referência - posição do profissional da Educação dentro do nível, que permite identificar a situação do ocupante na estrutura hierárquica e de remuneração da carreira;

VIII. Carreira - o conjunto de Níveis da mesma natureza de trabalho e de classes, escalonado segundo os critérios estabelecidos em lei;

IX. Quadro dos Profissionais da Educação - o conjunto de cargos dos profissionais do grupo Magistério.

TÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES

Art. 4º - O presente PCCR, norteado pelo Princípio do Dever do Poder Público para com a educação gratuita e de qualidade para todos, tem por finalidades:

- I. a valorização dos profissionais da educação pública municipal;
- II. a melhoria do padrão de qualidade da Educação Pública do Município de Sapé

Art. 5º - A valorização dos profissionais da educação pública municipal será assegurada pela garantia de:

- I. ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III. remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício na rede escolar municipal;
- IV. progressão funcional baseada na titulação, na qualificação, no desempenho do trabalho e na aferição do conhecimento;
- V. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho;
- VI. condições adequadas de trabalho.

Art. 6º - A melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino - aprendizagem, bem como pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de alunos e o professor, a jornada de trabalho, os demais profissionais da educação e as condições materiais da unidade escolar, segundo parâmetros definidos pelo sistema de ensino público.

TÍTULO III DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

CAPÍTULO I DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

Art. 7º - O Quadro dos Profissionais da Educação Municipal é composto de cargos de provimento, conforme lei nº 963/09 de:

I. Efetivo (PEF) de profissional de Nível Superior e Nível Médio com formação específica na área de Educação, para os profissionais concursados ou que venham a preencher cargos em decorrência de Concurso Público;

II. Extraordinário (PEX) de Profissional de Nível Superior e Nível Médio, com formação específica na área de Educação, para os profissionais estabilizados extraordinariamente no serviço público por conta do disposto no art. 19, ADCT, CF;

III. Especial (PES) de Profissional de Nível Superior e Nível Médio, com formação específica na área de Educação, para os profissionais contratados após 05 de outubro de 1983 e até 04 de outubro de 1988 sem prévia aprovação em concurso público.

§ 1º - Os Profissionais de Nível Superior e Nível Médio, com formação específica na área de Educação, contratados após 05 de outubro de 1983 e até 04 de outubro de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, não possuem estabilidade no serviço público;

§ 2º - A quantidade de Cargos de Provimento Extraordinário e Provimento Especial é igual ao número de cargos ocupados, na data de publicação desta norma, por servidores de provimento extraordinário e especial, sendo tais servidores classificados de acordo com os incisos II e III do *caput* deste artigo;

§ 3º - A quantidade inicial de cargos de provimento efetivo, para os fins desta lei, é igual ao número de cargos ocupados, na data de sua publicação, por servidores efetivos, considerando-se como servidor efetivo àquele que tenha ingressado no serviço público do Município de Sapé:

I. antes de 05 de outubro de 1988 e nele permanecido até a vigência desta Lei, tenha tido sua primeira investidura em cargo público precedida de concurso público de provas e títulos;

II. de 05 de outubro de 1988 em diante, e nele permanecido até a vigência desta Lei, tenha tido sua investidura no cargo ora ocupado precedida de concurso público de provas e títulos.

Art. 8º - São cargos de profissionais da educação os de Professor P1, Professor P2, Supervisor Educacional, Orientador Educacional, Administrador Educacional, Inspetor Educacional, com seus respectivos quantitativos fixados por lei.

§ 1º - Os cargos de Professor P1 correspondem ao exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental e exigem de seus detentores qualificação mínima para o Magistério, em nível médio – Magistério Normal ou equivalente.

§ 2º - Os cargos de Professor P2 correspondem ao exercício da docência nos anos finais do Ensino Fundamental e exigem de seus detentores a qualificação para o magistério em nível superior, em curso de licenciatura plena em áreas específicas.

§ 3º - Dos profissionais que oferecem suporte pedagógico (de direção ou administração, de supervisão, de inspeção e de orientação educacional) à Educação Básica é exigido curso de graduação em Pedagogia na área específica.

Art. 9º - Os cargos do Quadro dos profissionais da Educação desdobrar-se-ão em Níveis, obedecidos aos seguintes critérios:

I. Professor de Educação Básica 1- P1

- a) Nível Médio - para os que concluíram curso de nível médio, na modalidade normal ou equivalente;
- b) Nível 1 - para os portadores de curso Normal Superior ou Licenciatura Plena;
- c) Nível 2 - para os portadores de curso de especialização em Educação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- d) Nível 3 - para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- e) Nível 4 - para os portadores de curso de Doutorado em Educação.

II. Professor de Educação Básica 2- P2

- a) Nível 1 - para os portadores de curso de Licenciatura Plena com habilitação específica para a docência nos anos finais do ensino fundamental;
- b) Nível 2 - para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 - para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 - para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

III. Supervisor Educacional - SP

- a) Nível 1 – para os portadores de curso de Licenciatura Plena em Pedagogia na Habilitação Supervisão Educacional;
- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

IV. Orientador Educacional – SP

- a) Nível 1 – para os portadores de curso de Licenciatura Plena em Pedagogia na Habilitação Orientação Educacional;

- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

V. Administrador Educacional – SP

- a) Nível 1 – para os portadores de curso de Licenciatura Plena em Pedagogia na Habilitação Administração Educacional;
- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

VI. Inspetor Educacional – SP

- a) Nível 1 – para os portadores de curso de Licenciatura Plena em Pedagogia na Habilitação Inspeção Educacional;
- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

Art. 10º - Cada Nível se desdobra em 07 (sete) classes/referências horizontais, especificados pelos Letras A, B, C, D, E, F e G.

CAPÍTULO II DO INGRESSO NA CARREIRA

Seção I Do Concurso Público

Art. 11 - O ingresso na carreira dos profissionais da educação dar-se-á por concurso público de provas e títulos, devendo ocorrer na referência I do Nível inicial de cada cargo.

Seção II Da Nomeação

Art. 12 - A nomeação para os cargos de provimento efetivo das carreiras dos profissionais da educação compete ao chefe do Poder Executivo Municipal, observada a

ordem de classificação obtida no concurso público de provas e títulos e a comprovação da habilitação profissional exigida para o cargo.

Parágrafo único - O candidato aprovado que, no momento da posse, não apresentar documentação comprobatória da habilitação profissional exigida para o cargo, perderá o direito aos resultados obtidos no concurso público de provas e títulos e, em consequência, ao provimento no cargo da carreira dos profissionais da educação.

Art. 13 - A nomeação para o cargo de Professor exige como habilitação profissional mínima:

I. Ensino Médio completo, na modalidade normal ou equivalente para o cargo Professor P1, Nível Médio.

II. Ensino Superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, ou formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para o cargo de Professor P2, Nível 1.

Art. 14 - A nomeação para os cargos de Supervisor Educacional, Orientador Educacional, Inspetor Educacional e Administrador Educacional exige, como habilitação profissional, a formação em nível superior, obtida em curso de graduação em Pedagogia na área específica, como qualificação mínima, e experiência docente de dois anos adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado, para Nível 1.

CAPÍTULO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 15 - A jornada básica de trabalho dos ocupantes dos cargos da carreira dos profissionais da educação é de 40(quarenta) horas semanais.

Parágrafo Único - Os atuais integrantes dos cargos da carreira só terão a sua carga horária aumentada, quando da necessidade na rede e de forma gradativa.

Art. 16 - A jornada de trabalho do professor, no exercício da docência nas escolas da rede municipal terá:

I. 30 (trinta) horas semanais em sala de aula, 10 (dez) horas para outras atividades;

§ 1º - Consideram-se outras atividades, a preparação e avaliação do trabalho didático, elaboração das atividades e a articulação com a comunidade, de acordo com a proposta pedagógica da Secretaria e da unidade de ensino.

§ 2º - Fica assegurada aos atuais integrantes do Magistério a jornada parcial de 25 (vinte e cinco) horas semanais: 20 (vinte) horas em sala de aula, 05 (cinco) horas para outras atividades;

§ 3º - A Secretaria da Educação, Cultura e Desportos, atendendo às necessidades do Sistema Municipal de Ensino, poderá convocar o professor da jornada parcial para trabalhar numa jornada diferenciada de até 40 (quarenta) horas semanais, sendo facultada ao professor a aceitação e respeitada a ordem dos seguintes critérios de forma isolada ou cumulativa e gradativa, quando houver impasse na escolha.

- a) exercer a atividade com assiduidade na unidade de ensino que necessita do professor;
- b) escolaridade;
- c) tempo na docência e
- d) concurso interno, em caso de empate nas alíneas anteriores.

§ 4º - A jornada diferenciada da básica, prevista no § 3º deste artigo, incluirá uma parte de horas de aula e outra de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada diferenciada.

Art. 17 – O titular do cargo, poderá assumir regime de dedicação exclusiva em uma única unidade escolar, respeitando o interesse do Sistema de Ensino Municipal e a faculdade do profissional, não podendo exercer outra atividade renumerada com ou sem vínculo empregatício em instituição pública ou privada com exceção:

- I. participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções do magistério;
- II. participação em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas com o ensino;
- III. percepção de direitos autorais correlatos;
- IV. colaboração esporádica ou não habitual em atividades de sua especialidade, devidamente autorizada pela unidade de trabalho e pela Secretaria de Educação.

Parágrafo único – Na convocação de que trata o caput deste artigo, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades, quando para o exercício da docência.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 18 - A progressão na Carreira dos Profissionais da Educação, baseada exclusivamente na titulação, na qualificação, na aferição do conhecimento e no desempenho do trabalho, poderá ocorrer:

- I. verticalmente, de um nível para outro do mesmo cargo;
- II. horizontalmente, de uma referência/classe para outra, dentro do mesmo nível.

§ 1º - Em qualquer hipótese, a progressão somente poderá ocorrer após o cumprimento, pelo profissional da educação, do período de estágio probatório;

§ 2º - Aos atuais integrantes do Magistério, fica assegurada a remuneração integral decorrente das progressões adquiridas.

Art. 19 - A progressão vertical far-se-á, após o estágio probatório, dispensados quaisquer interstícios, quando o profissional obtiver, na área objeto do cargo de que é detentor na Secretaria da Educação, Cultura e Desportos do Município de Sapé, em Universidades ou Institutos Superiores de Educação devidamente reconhecidos, a formação ou titulação específica para o nível, previsto no art. 9º.

§ 1º - A progressão a que se refere o caput deste artigo far-se-á mantendo-se, no nível concernente à titulação obtida, a mesma referência/classe ocupada antes da progressão.

§ 2º - A progressão vertical será iniciada mediante requerimento do interessado à Secretaria da Administração do Município, ao qual deve ser anexada a documentação comprobatória da titulação obtida.

Art. 20 - A progressão horizontal do profissional da educação ocorrerá após o cumprimento do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício de suas funções, na referência em que se encontre posicionado, pela qualificação do trabalho, satisfazendo critérios de:

- I. avaliação de desempenho;
- II. qualificação em cursos oferecidos pela Secretaria Municipal da Educação, Cultura e Desportos ou por Instituições credenciadas;
- III. avaliação periódica de aferição de conhecimentos na área em que o profissional exerça suas funções e de conhecimentos pedagógicos.

§ 1º - Para os casos em que a Secretaria de Educação, Cultura e Desportos não tenha oferecido os cursos de qualificação, os incisos II e III, deixarão de ser considerados para efeito de progressão horizontal, o mesmo ocorrendo com o inciso I, até a regulamentação prevista no art. 21 e sua operacionalização.

§ 2º - Qualquer progressão horizontal obedecerá ao seguinte:

- I. Considera-se como inicial de carreira do magistério a Classe A, na qual o servidor permanecerá pelo tempo legalmente estabelecido no estágio probatório, adquirindo automaticamente sua estabilidade no serviço público, como também ficando assegurada sua passagem da Classe A para B;
- II. O servidor adquirindo a sua estabilidade no serviço público, a progressão ocorrerá após completar 05 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo, contados a partir da última progressão;

III. caso o servidor complete o interstício de tempo sem satisfazer os critérios de avaliação de desempenho, qualificação e aferição do conhecimento, nova avaliação poderá ser feita 01 (um) ano depois, incluindo nesta as atividades do último ano e excluindo as do ano de piores resultados;

IV. ocorrendo afastamento sem remuneração, o período de afastamento não será considerado para fim de progressão horizontal.

Art. 21 - A definição dos critérios e parâmetros, bem como dos procedimentos a serem adotados para a progressão horizontal, far-se-á em regulamentação própria, em um prazo máximo de 05 (cinco) anos a partir da entrada em vigor da presente lei, em cuja elaboração deverá ser garantida a participação dos profissionais da educação e entidades representativas da categoria.

CAPÍTULO V

DA REMUNERAÇÃO

Art. 22 - A remuneração dos profissionais da educação é composta pelo vencimento do cargo ocupado e das vantagens pecuniárias correspondentes, nos termos da legislação vigente, ficando instituído o dia primeiro de janeiro como data base.

Art. 23 - O valor do vencimento dos profissionais da educação para a jornada básica de 40 (quarenta) horas e de 25 (vinte e cinco) horas consta no Anexo I, II e III.

Parágrafo único - Na jornada diferenciada, as horas excedentes à jornada básica serão pagas na forma de gratificação por hora-aula (GHE).

Art. 24 – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes abaixo ao vencimento básico da Carreira, anexo I, para obtenção dos valores referentes aos níveis iniciais que servirão de base para o cálculo das demais progressões:

- I. Nível Médio = 10% (dez por cento);
- II. Nível 1 = 15% (quinze por cento);
- III. Nível 2 = 20% (vinte por cento)
- IV. Nível 3 = 25% (vinte e cinco por cento) e
- V. Nível 4 = 30% (trinta por cento).

Art. 25 – O valor dos vencimentos correspondentes as referências/classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes abaixo, sobre o valor do vencimento básico da Carreira, anexo I

- I. classe A = 4% (quatro por cento);
- II. classe B = 8% (oito por cento);
- III. classe C = 12% (doze por cento);
- IV. classe D = 16% (dezesesseis por cento);
- V. classe E = 20% (vinte por cento);
- VI. classe F = 24% (vinte e quatro por cento) e
- VII. classe G = 28% (vinte e oito por cento)

Art. 26 - Os profissionais afastados por motivo de saúde, acometidos de doenças codificadas com CID I-10, I-15, I-20, I-25, I-60, I-69, C-00, C-97, V-34, além de outras CID's, desde que também atestadas pela Junta Médica do Município, comprovada a incapacidade plena do servidor para o exercício das atividades inerentes ao cargo, bem como aqueles em readaptação de função pelo mesmo motivo, continuarão recebendo os vencimentos mencionados nos artigos 22 a que vinham fazendo jus.

Parágrafo único - O afastamento por motivo de saúde ou a readaptação de função devem ser atestados pelo serviço médico autorizado pelo município.

Art. 27 - É assegurado aos profissionais do magistério aposentados paridade de remuneração em relação aos funcionários da ativa, conforme regras constitucionais, respeitando o nível e a sua classe/referência.

Art. 28 - O profissional da educação, integrante do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, que for designado para o cargo de provimento em comissão, poderá optar pela remuneração do cargo em comissão, afastando-se, na data da posse, de seu cargo permanente, a ele retornando quando exonerado do cargo comissionado.

CAPÍTULO VI DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 29 - O titular de cargo da Carreira, além do vencimento, fará jus às seguintes gratificações:

- I. gratificação por função de direção e vice direção;
- II. gratificação por deslocamento temporário;
- III. gratificação de educação especial;
- IV. gratificação por hora-aula excedente – GHE e

V. gratificação por regime de dedicação exclusiva – GDE.

§ 1o – Os diretores escolares e vice-diretores terão direito a gratificações se professores, profissionais de suporte e/ou profissionais de apoio pedagógico. A gratificação por função de direção e de vice-direção observará o porte das escolas, número de alunos e a quantidade de turnos de funcionamento e será definida por Lei específica.

§ 2o – A nomeação para o exercício dos cargos de provimento em comissão de Diretor e de Vice-Diretor das Escolas da Rede Municipal de Ensino será efetuada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal ou pela autoridade por ele delegada, após escolha realizada pela comunidade escolar, mediante processo eletivo para o Diretor e Vice-diretor, a ser regulamentado em lei complementar.

§ 3o – *Terão direito à gratificação por deslocamento os professores, profissionais de suporte e/ou profissionais de apoio pedagógico titular de Cargo de Carreira que, de acordo com as necessidades da administração municipal, sendo facultada ao servidor a aceitação, for deslocado temporariamente para zona (rural ou urbana) diversa da qual ingressou originariamente.*

§ 4o – A gratificação por deslocamento temporário corresponderá a 30% (trinta por cento) do vencimento básico da Carreira.

§ 5o - Terão direito à gratificação de educação especial professores, que tenham capacitação específica em nível médio ou superior, detentores de Cargo de Carreira, em consenso com as necessidades da administração municipal, sendo facultada ao professor a aceitação, esteja na docência de salas de aula com alunos com necessidades educacionais especiais, conforme legislação vigente.

- a) alunos com necessidades educacionais especiais serão obrigatoriamente matriculadas nas unidades escolares que tenham em seus quadros professores com habilitação necessária para esta finalidade.
- b) a administração pública municipal manterá convênios com instituições especializadas e credenciadas no sentido de garantir a capacitação necessária aos profissionais do magistério público municipal que se disponha a atuar na Educação Especial.
- c) a capacitação em atividades de Educação Especial se dará em cursos específicos em nível técnico profissional ou superior em instituições de ensino legalmente credenciadas.
- d) a gratificação de educação especial corresponderá a 30% (trinta por cento) do vencimento básico da Carreira.

§ 6o - Terão direito à gratificação por hora-aula excedente (GHE) professores, *titulares de Cargo de Carreira, que de acordo com as necessidades da administração municipal, sendo facultada ao professor a aceitação, prevista no § 2º do art. 16, estejam em sala de aula com carga horária superior a 25 horas-aulas, sua remuneração será proporcional ao número de aulas adicionadas a jornada do professor, calculada de acordo com o constante no anexo IV*

§ 7º - A gratificação por regime de dedicação exclusiva (GDE) corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico do titular de Cargo de Carreira.

TÍTULO IV DOS DIREITOS

CAPÍTULO I DAS FÉRIAS

Art. 30 - Fica assegurado, aos profissionais da educação, o direito ao gozo de férias anuais de trinta dias, remuneradas com o terço a mais do que a remuneração mensal, a ser pago na data de aniversário de cada profissional.

§ 1º - Ao Professor em efetivo exercício da docência é assegurado, além das férias anuais, recesso escolar de quinze dias.

§ 2º - As férias do titular de Carreira em exercício, nas unidades escolares, serão concedidas, nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

CAPÍTULO II DAS LICENÇAS E DOS AFASTAMENTOS

Art. 31 - Além das licenças e afastamentos a que fazem jus todos os servidores públicos do Município de Sapé, ao profissional da educação poderão ser concedidas, sem perdas na sua remuneração:

I. licença para frequentar curso de formação ou capacitação profissional, quando de interesse do Município;

II. afastamento para participar de congressos, simpósios e demais encontros técnicos ou científicos, relacionados à sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino, quando indicados pelo Município;

III. afastamento para participar de congresso e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou por entidade representativa da categoria quando de interesse do Município;

§ 1º - As licenças e os afastamentos de que trata este artigo somente serão concedidos quando houver relação do curso ou evento com o cargo do profissional no Sistema Municipal de Ensino e mediante providência de substituição.

§ 2º - Fica assegurado na forma da legislação em vigor, o afastamento para participar da Diretoria da entidade de representação do magistério público Municipal.

Art. 32 - A licença para frequentar cursos de formação poderá ser concedida:

- I. na modalidade de especialização, por um prazo máximo de 1 (um) ano;
- II. na modalidade de mestrado, por um prazo de 2 (dois) anos;
- III. na modalidade de doutorado, por um prazo de 3 (três) anos;

§ 1º - A concessão da licença para frequentar cursos de formação priorizará:

- a) as áreas em que houver maior carência de profissionais habilitados ou menor índice de qualificação;
- b) os profissionais com mais tempo de serviço a ser cumprido no Sistema Municipal de Ensino.

§ 2º - Os prazos previstos nos incisos II e III deste artigo poderão ser prorrogados por, no máximo, 01 (um) ano mediante solicitação, devidamente justificada, das instituições ministradoras dos cursos.

Art. 33 - Os critérios e os percentuais máximos de concessão da licença de que trata o artigo anterior serão estabelecidos em portaria conjunta dos titulares das Secretarias da Administração e da Educação, Cultura e Desportos.

Art. 34 - A concessão da licença para frequentar cursos de formação importa no compromisso de o profissional, ao seu retorno, permanecer, obrigatoriamente, no Sistema Municipal de Ensino, por tempo igual ao da licença, sob pena de ressarcimento dos dispêndios efetuados.

Parágrafo único - Qualquer outra licença, exceto para tratamento de saúde e licença maternidade, somente será concedida ao mesmo servidor após o tempo referido no caput deste artigo.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 35 - Fica instituída na Secretaria da Educação, Cultura e Desportos uma Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, à qual caberá:

- I. prestar assessoramento ao titular da Secretaria da Educação, Cultura e Desportos, na elaboração das normas complementares a esta Lei;
- II. acompanhar e avaliar a execução dos dispositivos desta Lei, propondo as alterações que se fizerem necessárias ao melhor alcance das suas finalidades;
- III. opinar sobre pedidos de progressão e afastamento.

Parágrafo único - Portaria do Prefeito Municipal disporá sobre a composição, as competências e a forma de funcionamento da Comissão, observado o requisito de ter, entre os seus membros, representação dos profissionais da educação e representantes das Secretarias da Administração e da Educação.

Art. 36 – À Secretaria da Educação, Cultura e Desportos inclusive com a colaboração de outros órgãos, cabe a implementação de programas de desenvolvimento profissional dos profissionais da Educação em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 37 - Os Regentes de Ensino comporão o Quadro Suplementar do Magistério declarado extintos ao vagar.

§ 1º - Ocorrendo vacância, os cargos do Quadro Suplementar do Magistério serão automaticamente extintos.

§ 2º - Os valores dos vencimentos de integrantes do Quadro Suplementar serão equivalentes aos do Professor de Educação Básica 1 – P1, para os Regentes que não tem a formação de nível superior e do Professor de Educação Básica 2 – P2, para os Regentes com o curso superior completo, constantes no anexo I.

Art. 38 - Não se aplica aos integrantes do Quadro Suplementar o disposto nesta Lei sobre progressão funcional.

Art. 39 - Fica instituído o Quadro Complementar para Os Técnicos PE integrado pelos Assistentes Sociais Educacionais, Nutricionista, Bibliotecário, e Psicólogos Educacionais, cujos cargos serão declarados extintos ao vagar.

§ 1º Os cargos do Quadro Complementar desdobrar-se-ão em níveis, obedecidos aos seguintes critérios:

I. Assistente Social Educacional:

- a) Nível 1 – para os portadores de Curso Superior em Serviço Social;
- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

II. Nutricionista Educacional:

- a) Nível 1 – para os portadores de Curso Superior em Nutrição;

- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

III. Bibliotecário:

- a) Nível 1 – para os portadores de Curso Superior em Biblioteconomia;
- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

IV. Psicólogo Educacional:

- a) Nível 1 – para os portadores de curso de Curso de Licenciatura Plena em Psicologia;
- b) Nível 2 – para os portadores de curso de especialização em Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível 3 – para os portadores de curso de Mestrado em Educação;
- d) Nível 4 – para os portadores de Curso de Doutorado em Educação.

§ 2º Aos componentes do Quadro Complementar são asseguradas as progressões previstas no Capítulo IV desta Lei.”.

Art. 40 – As disposições desta lei aplicam-se, no que for peculiar da Carreira por ela instituída, submetendo-se os profissionais do magistério, no que couber, ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Sapé.

Art. 41 – As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta, dos recursos consignados no orçamento.

Art. 42 – Esta lei entra em vigor, na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, notadamente a Lei nº 838 de 13 de maio de 2002 e a Lei nº 843 de 19 de junho de 2002.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SAPÉ, em 31 de janeiro de 2011.

João Clemente Neto
Prefeito