



PREFEITURA MUNICIPAL DE PELOTAS
GABINETE DO PREFEITO

Pelotas, 16 de março de 2012.

MENSAGEM Nº 008/2012.

Senhor Presidente,

Submetemos à elevada apreciação dessa Colenda Câmara Municipal este relevante PROJETO DE LEI que institui o "NOVO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, IMPLANTA O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

Desde o ano de 2005 tem sido priorizada a relação da Administração com o funcionalismo municipal, desenvolvendo um conjunto de medidas comprometidas com a qualificação dos serviços públicos e com a valorização dos servidores municipais.

A apresentação agora do NOVO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL atende aos antigos anseios destes servidores em ter um regramento jurídico amplo, moderno, adequado à Carreira do Magistério e que amplia vantagens até então adquiridas, assim como atende às determinações do ordenamento jurídico pátrio, em especial, implantando o piso salarial nacional da categoria para os servidores municipais de Pelotas.

Considerando assim a relevância da matéria, estamos certos que o presente Projeto de Lei, adequado às limitações legais, financeiras e orçamentárias do município, há de merecer a pronta acolhida dessa Câmara.

Solicitamos por derradeiro ao Poder Legislativo o exame e votação do presente Projeto de Lei em regime de urgência, eis que, como é de conhecimento dos Senhores Edis, a Lei Eleitoral (9.504/97) veda, nos 180 dias anteriores ao pleito, a revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, conforme inciso VIII de seu artigo 73.

Atenciosamente,

Adolfo Antonio Fetter Junior
Prefeito Municipal

Exmo. Sr.
Luiz Eduardo Brod Nogueira
DD. Presidente da Câmara Municipal
Pelotas- RS

Projeto de Lei

DISPÕE SOBRE O NOVO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, IMPLANTA O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica estabelecido o Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Pelotas, que passa a reger-se pela seguinte Lei.

§1º A aplicação do presente Plano de Carreira se restringe: aos servidores detentores de cargo efetivo de Professor Auxiliar, Professor I, Professor II, Professor III, Professor da educação infantil, Auxiliar da educação infantil, Professor de Libras - usuário nativo;

§2º O professor contratado pelo regime celetista permanecerá regulado na forma da Lei Municipal nº 3.198, de 09 de maio de 1989.

Art. 2º Para efeitos desta Lei:

I - MAGISTÉRIO é o conjunto de classes que integram o presente plano de pessoal com atribuições vinculadas intrínseca e diretamente à área da educação, formado pelos professores e dos profissionais de apoio indicados no art. 1º desta Lei;

II - PROFESSOR é o membro do magistério de nível superior, que desenvolve atividades de grande complexidade, envolvendo planejamento, supervisão e execução de programas; orientação, coordenação e execução de estudos e pesquisas sobre a questão educacional; contribuição para aprimoramento do ensino e orientação e organização das operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem.

III - PROFESSOR AUXILIAR é o membro do magistério admitido em caráter precário, ainda sem habilitação formal, que exerce atividades docentes possibilitando a educação do aluno.

IV - SUPERVISOR é o titular de função específica, de livre nomeação e exoneração, com atribuições de planejamento, orientação administrativa, educacional e pedagógica.

V – CARGO é o conjunto de competências e de responsabilidades atribuídas ao professor e ao orientador educacional, mantidas as características de criação, por lei, denominação própria, número certo e sistema de remuneração;

VI - CARREIRA é a estrutura de progressão e de promoção funcional, integrada ao cargo de professor, composta por classes e de níveis;

VII - SERVIDORES DO MAGISTÉRIO consiste no conjunto de profissionais indicados no art. 1º desta Lei

VIII - INCENTIVO é forma de conferir ao Professor retribuições pecuniárias, obedecida a respectiva qualificação, sem distinção das séries escolares em que atuam, que será estabelecido em níveis.

Art. 3º O Plano de Carreira do Magistério é estruturado com número determinado de cargos, especificações das classes e níveis que integram e definição dos respectivos níveis salariais.

Art. 4º O Quadro de carreira do Magistério, subordinado ao regime estatutário, tem a estrutura constante do Anexo I.

§ 1º Os cargos de Professor Auxiliar são considerados excedentes e serão extintos a medida que vagarem.

§ 2º Serão acrescidos, automaticamente, tantos cargos de Professor I, II, III nos respectivos quadros quando forem os extintos nos termos do § 1º.

Art. 5º - As atribuições e responsabilidade pertinentes a cada classe ou categoria funcional são descritas nas especificações que fazem parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO II DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 6º O recrutamento e a seleção para provimento do cargo de Plano de Magistério, far-se-á mediante concurso público de prova ou provas e títulos.

§ 1º - CONCURSO PÚBLICO é o processo de seleção e recrutamento geral para preencher os cargos existentes no quadro de servidores regulados nesta Lei.

§ 2º - No recrutamento serão observados os requisitos para provimento exigidos para cada classe ou categoria funcional.

§ 3º - Os empregos de professor no quadro do Magistério Municipal serão considerados excedentes e extintos a medida que vagarem.

§ 4º A seleção de pessoal por concurso público será disciplinada em regulamento.

CAPÍTULO III DA ADMISSÃO NO QUADRO

Art. 7º A nomeação dos candidatos aprovados, em concurso público, se fará em estágio probatório, que será realizado em 03 (três) anos.

Art. 8º O estágio probatório do professor, sem prejuízo dos critérios gerais estabelecidos na Lei do Estatuto do Servidor Público, observará os critérios que seguem:

I - o perfil administrativo;

II - o perfil pedagógico, considerando:

a) o plano de ensino;

b) o processo de ensino-aprendizagem;

Parágrafo único. A avaliação especial do professor, para fins de estágio probatório, será feita por comissão especial designada por professores indicados pela Secretaria Municipal de Educação, na forma do regulamento e dos demais servidores, compreendidos por esta Lei, na forma da Lei Municipal nº 4.449, de 13 de dezembro de 1999.

Art. 9º. Todo o cargo situa-se, inicialmente, na primeira classe e a ele retorna quando vago.

Art. 10 A evolução profissional dos servidores na respectiva carreira dar-se-á por meio do instituto da progressão funcional.

Art. 11 A progressão funcional dos titulares dos cargos efetivos das Carreiras definidas nesta Lei será realizada no mês de novembro de cada ano.

Art. 12. A progressão funcional é a passagem do servidor da classe em que se encontra para a classe imediatamente seguinte da respectiva Carreira, mediante a obtenção de pontos mínimos adquiridos em razão da experiência, da participação e da qualificação profissional.

Art. 13. Os pontos atribuídos à experiência, participação e qualificação profissional do servidor serão os definidos na Escala de Pontuação da Progressão Funcional estabelecida por decreto.

Parágrafo único. A contagem de tempo mínimo de classe e o computo da Escala de Pontuação da Progressão Funcional iniciarão exclusivamente após a edição de decreto de que trata o caput deste artigo.

Art. 14. Para fazer jus à progressão o servidor deverá atender às seguintes condições mínimas:

I - ter cumprido o tempo mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra, completados até o dia 31 de dezembro do exercício imediatamente anterior; e

II - atingir o número mínimo de pontos computados na forma especificada na Escala de Pontuação da Progressão Funcional.

§ 1º Caso o servidor efetivo não obtenha a progressão, no prazo definido no inciso I do *caput* deste artigo, seus pontos permanecerão ativos até alcançar o número mínimo de pontos, quando reiniciará novo período de progressão.

§ 2º Os pontos que, no período de progressão, excederem a pontuação definida serão descartados para fins de nova progressão.

§ 3º Para os efeitos do inciso I deste artigo, o tempo de efetivo exercício relativo ao período de 1º de janeiro a 31 de outubro do ano em que se der a progressão funcional será considerado como ocorrido na nova classe da carreira.

§ 4º A Secretaria Municipal da Administração deve tornar disponível a cada servidor efetivo, na ficha funcional, a soma anual e discriminada dos pontos obtidos.

Art. 15. Não terá direito à progressão o servidor que:

I - tiver recebido pena de suspensão disciplinar no período aquisitivo de cada progressão;

II - possuir falta injustificada superior a cinco dias no período aquisitivo de cada progressão; e

III - sofrer prisão no período aquisitivo de cada progressão.

Art. 16. A progressão de classe não modifica o vencimento básico do servidor, bem como, sobre ela não incidirá qualquer vantagem.

Art. 17. A vantagem pecuniária terá seu valor pago mensalmente e corresponderá ao percentual indicado abaixo (segundo a sua posição) sobre o vencimento básico do servidor efetivo:

Classe	Percentual sobre o vencimento básico
A	0%
B	1%
C	2%
D	3%
E	4%
F	5%
G	6%
H	7%
I	8%
J	9%
K	10%
L	11%

Parágrafo único. Os percentuais indicados acima não são cumulativos, significando que a passagem para classe superior extingue a percepção do percentual da classe anterior.

Art. 18. A promoção do Professor contratado é a estabelecida na Lei Municipal nº 3.198, de 09 de maio de 1989, independentemente da manifestação de opção por esta Lei.

CAPÍTULO IV DO REGIME DE TRABALHO

Art. 19. O regime de trabalho dos cargos é o constante das especificações das respectivas classes, exceto dos professores.

Art. 20. O professor, exceto o da educação infantil, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

- I - 20 (vinte) horas semanais;
- II - 30 (trinta) horas semanais;
- III - 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. As horas-aulas eventualmente excedentes serão pagas na proporção do vencimento básico.

§2º O professor da educação infantil tem carga horária semanal de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 21. A mudança do regime de trabalho dependerá de autorização do Prefeito em processo circunstanciado, no qual se evidencie a sua necessidade absoluta.

Art. 22. Nos cargos de acumulação, admitidos pela Constituição Federal, os direitos e obrigações ou remuneração referentes ao primeiro cargo ou emprego não se transmitem ou transferem ao segundo, para qualquer efeito.

Art. 23. A acumulação de que trata o artigo anterior somente será admitida em face de aprovação em concurso público de professores, para preenchimento das vagas.

Art. 24. Mediante solicitação formal da Secretaria Municipal de Educação ao Prefeito, poderá ser ampliado temporariamente o regime de trabalho dos professores, por período não superior a 12 (doze) meses, destinado exclusivamente às substituições emergenciais.

CAPÍTULO V DA REMUNERAÇÃO

Art. 25. A partir desta Lei, fica incorporado ao vencimento básico dos professores a parcela remuneratória “INCENTIVO”, criada pelo art. 32 da Lei Municipal nº 3.198, de 09 de maio de 1989, segundo os seguintes níveis:

I – Especial em extinção: Habilitação específica de Ensino Médio - Curso de Magistério;

II - Nível 1: Habilitação específica de Grau Superior, representada por licenciatura curta.

III - Nível 2: Habilitação específica de Grau Superior representada por licenciatura plena.

IV - Nível 3: Habilitação específica de pós-graduação, representada, por curso de doutorado, mestrado ou especialização.

§1º Aplica-se o disposto no caput deste artigo aos servidores detentores de cargo efetivo de professor I, professor II, professor III, professor da educação infantil, professor de libras - usuário nativo.

§2º Os níveis 1, 2, 3 correspondem aos níveis de incentivo que eram estipulados como M2, M3 e M4 pelo art. 32 da Lei Municipal nº 3.198, de 09 de maio de 1989.

§3º Além da incorporação prevista no artigo anterior é concedido aumento remuneratório no vencimento básico dos servidores do magistério nos termos do Anexo II da presente Lei.

§4º Aos servidores demais servidores não-professores é devida a vantagem “incentivo” nos termos da Lei Municipal nº 5.728, de 07 de outubro de 2010.

CAPÍTULO VI DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 26. Ao Professor Auxiliar, Professor I, Professor II, Professor III, Professor da Educação Infantil e Professor de Libras - usuário nativo, detentor de cargo, que esteja efetivamente lecionando, será atribuída uma gratificação de 20% (vinte por cento) do vencimento básico, a título de reuniões e hora atividade.

Parágrafo único. Os afastamentos legais desde que devidamente comprovados são considerados como de efeito exercício para a percepção da vantagem referida no artigo.

CAPÍTULO VII DAS FÉRIAS

Art. 27. O período de férias dos Professores em exercício nas unidades escolares será de 30 (trinta) dias e 30 (trinta) de recesso.

Art. 28. A critério das autoridades educacionais competentes, as férias poderão não coincidir com o período das férias escolares.

CAPÍTULO VIII DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Art. 29. As equipes diretivas permanecem reguladas pela Lei Municipal nº 4.874, de 13 de novembro de 2002.

CAPÍTULO IX DO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO DO PROFESSOR

Art. 30. É dever do Professor o contínuo aperfeiçoamento profissional e cultural.

Art. 31. A Secretaria Municipal de Educação proporcionará aos servidores do magistério a frequência a cursos e formação, aperfeiçoamento e especialização, bem como a outras atividades de atualização profissional, que correspondam a sua área de atuação.

Art. 32. Mediante processo seletivo a ser regulamentado, poderá ser concedido ao membro do Magistério “bolsa de estudos” que consistirá em auxílio financeiro para custeio de despesas decorrentes de frequência e cursos de formação, aperfeiçoamento, atualização e especialização.

Art. 33. O membro do magistério beneficiário de “bolsas estudos” ficará obrigado a prestar serviço à Secretaria Municipal de Educação por período não inferior ao do respectivo curso.

Parágrafo único. A “bolsa de estudos” será concedida ao membro do magistério que conte, no mínimo, com 02 (dois) anos de atividades, após concluído o estágio probatório.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. Aos servidores aposentados e aos pensionistas do Quadro do Magistério é devido reajuste segundo os seguintes critérios:

I – aqueles que possuam direito à paridade constitucional, a extensão dos efeitos desta Lei, segundo os cargos e funções que serviram como base para o benefício previdenciário;

II – aqueles que não possuam direito à paridade constitucional, reajuste igual ao concedido aos servidores aposentados e pensionistas do quadro geral.

Art. 35. Em face da incorporação da vantagem “INCENTIVO” no vencimento básico do servidor, não será mais devido o pagamento dessa vantagem, ainda que incorporada, vez que está garantida a irredutibilidade, e de igual forma, não é devido o pagamento de vantagem semelhante criada pela Lei Municipal nº 5.728, de 07 de outubro de 2010.

Art. 36. Os servidores efetivos compreendidos por esta Lei que estavam antes da edição desta norma, posicionados nas classes “A”, “B”, “C” ou “D”, prevista na legislação anterior são enquadrados da seguinte forma:

I – os que estavam na classe “A”, permanecem na classe “A”;

II – os que se encontravam na classe “B” são enquadrados na classe “E” da nova estrutura de classes;

III – os que se encontravam na classe “C” são enquadrados na classe “I” da nova estrutura de classes;

IV – os que se encontravam na classe “D” são enquadrados na classe “L” da nova estrutura de classes.

Art. 37. Os professores que não possuam o requisito de enquadramento nos níveis 1, 2 ou 3, passam a integrar quadro em extinção, sendo permitido o ingresso de servidores com habilitação específica de ensino médio - curso de magistério, até 11 de novembro de 2013, data em que expira o último concurso realizado admitindo este nível de escolaridade.

§1º É garantido aos professores indicados no caput deste artigo que atingirem os requisitos de enquadramento nos níveis 1, 2 e 3 o seu enquadramento a qualquer tempo.

§2º Não é admitida a prorrogação do último concurso público para professor cuja escolaridade exigida tenha sido: habilitação específica de ensino médio - curso de magistério.

Art. 38. As vantagens atribuídas aos servidores detentores de cargo de provimento efetivo, que se enquadram nesta Lei, cuja base de cálculo inclua qualquer vantagem passam a ser calculadas sobre o vencimento básico, com as exceções especificadas nesta norma.

§.Único Caso haja diferença resultante dessa modificação, fica assegurada a percepção da diferença negativa como vantagem pessoal nominalmente identificável.

Art. 39. No prazo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, o Poder Executivo editará o decreto que fixa a Escala de Pontuação da Progressão Funcional.

Art. 40. Ao servidor que em decorrência do enquadramento previsto nesta Lei sofrer redução da remuneração mensal, fica assegurada a percepção da diferença como vantagem pessoal nominalmente identificável.

Art. 41. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2012.

Art. 42. Ficam revogadas as disposições em contrário, expressamente a Lei 3.198 de 09 de maio de 1989 e alterações posteriores.

Gabinete do Prefeito de Pelotas, em 16 de março de 2012.

Adolfo Antonio Fetter Junior
Prefeito Municipal

Registre-se. Publique-se.

Abel Dourado
Chefe de Gabinete

ANEXO I

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR AUXILIAR

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Auxiliar na orientação da aprendizagem do aluno; auxiliar nas operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem; auxiliar a execução do trabalho docente, em consonância com o plano da escola, da 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental; auxiliar no levantamento de dados relativos à realidade da classe; auxiliar na seleção e organização de conteúdos, procedimentos e recursos; constatar necessidades e carências do aluno e propor seu encaminhamento aos setores específicos de atendimento; auxiliar nas atividades de coordenação pedagógica e orientação educacional; auxiliar na elaboração de registros e de observação do aluno; participar de reuniões e conselhos de classe; executar outras tarefas afins.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

Instrução: Ensino Médio Completo.

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR I

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Atividade que envolve a realização de planejamento, supervisão e execução de programas, orientação, coordenação e execução de estudos e pesquisas sobre a questão educacional, contribuindo para o aprimoramento e qualidade do ensino, incluindo orientar o aprendizado do aluno e organizar as operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem; planejar e executar o trabalho docente, em consonância com o plano da escola do Pré-Escolar à 4ª série do Ensino Fundamental; levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe; definir objetivos a serem atingidos; Selecionar e organizar conteúdos, procedimentos e recursos; estabelecer mecanismos de avaliação condizentes com a linha adotada pela escola; constatar necessidades e carências do aluno e propor seu encaminhamento a setores específicos de atendimento; cooperar com a coordenação pedagógica e orientação educacional, realizando tarefas solicitadas, identificando possibilidades e carências observadas; elaborar ou executar projetos e pesquisas; organizar atividades complementares para o aluno; organizar registros de observação do aluno; participar de reuniões, conselhos e outras atividades; manter registro das atividades da classe e apresentá-los quando solicitado; Integrar órgãos complementares da escola; manter um fluxo constante de comunicação com os pais dos alunos, visando a uma participação mútua na educação dos mesmos; elaborar ou executar programas educacionais; executar outras tarefas afins.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

Instrução: Curso Superior de Pedagogia para séries iniciais -1ª a 4ª série.

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR II

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Atividade que envolve a realização de planejamento, supervisão e execução de programas; orientação, coordenação e execução de estudos e pesquisas sobre a questão educacional, contribuindo para o aprimoramento e qualidade do ensino, incluindo orientar o aprendizado do aluno e organizar as operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem; planejar e executar o trabalho docente, em consonância com o plano da escola, de 5.^a a 9.^a série do Ensino Fundamental; levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe; definir objetivos a serem atingidos; Selecionar e organizar conteúdos, procedimentos e recursos; estabelecer mecanismos de avaliação condizentes com a linha adotada pela escola; constatar necessidades e carências do aluno e propor seu encaminhamento a setores específicos de atendimento; cooperar com a coordenação pedagógica e orientação educacional, realizando tarefas solicitadas, identificando possibilidades e carências observadas; elaborar ou executar projetos e pesquisas; organizar atividades complementares para o aluno; organizar registros de observação do aluno; participar de reuniões, conselhos e outras atividades; manter registro das atividades de classe e apresentá-los quando solicitado; exercer a coordenação de área de estudo; integrar órgãos complementares da escola; manter um fluxo constante de comunicação com os pais dos alunos, visando a uma participação mútua na educação dos mesmos; elaborar ou executar programas educacionais; executar outras tarefas afins.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

Instrução: Nível Superior e Habilitação específica, na área de atividades, obtida em curso superior de graduação, correspondente à Licenciatura Curta, na forma da Lei, inerente a sua atividade.

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR III

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Atividade que envolve a realização de planejamento, supervisão e execução de programas; orientação, coordenação e execução de estudos e pesquisas sobre a questão educacional, contribuindo para o aprimoramento e qualidade do ensino, incluindo orientar o aprendizado do aluno e organizar as operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem; planejar e executar o trabalho docente, em consonância com o plano da escola, do Pré-Escolar ao Ensino Médio; levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe; definir objetivos a serem atingidos; Selecionar e organizar conteúdos, procedimentos e recursos; estabelecer mecanismos de avaliação condizentes com a linha adotada pela escola; constatar necessidades e carências do aluno e propor seu encaminhamento a setores específicos de atendimento; cooperar com a coordenação pedagógica e orientação educacional, realizando tarefas solicitadas, identificando possibilidades e carências observadas; elaborar ou executar projetos e pesquisas; organizar atividades complementares para o aluno; organizar registros de observação do aluno; participar de reuniões, conselhos e outras atividades; manter registro das atividades de classe e apresentá-los quando solicitado; exercer a coordenação de área de estudo; integrar órgãos complementares da escola; manter um fluxo constante de comunicação com os pais de alunos, visando a uma participação mútua na educação dos mesmos; elaborar ou executar programas educacionais; executar outras tarefas afins.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

Instrução: Nível Superior e Habilitação específica, na área de atividade, obtida em curso superior de graduação correspondente à Licenciatura Plena, na forma da Lei, inerente a sua atividade.

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR DA EDUCAÇÃO INFANTIL

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Atividade que envolve a realização de planejamento, supervisão e execução de programas, orientação coordenação e execução de estudos, pesquisas sobre a questão educacional, contribuindo para o aprimoramento e qualidade do ensino, incluindo cuidar a criança e orientar o aprendizado em sua plenitude; educar e cuidar de forma indissociável da criança na faixa etária de zero a seis anos; planejar atividades pedagógicas levando em consideração os gostos e preferências da criança, considerando sempre a bagagem de experiências que a criança traz consigo; planejar e desenvolver atividades que atendam às necessidades, os interesses e as potencialidades de cada criança; oferecer condições para que a criança seja o sujeito de sua própria evolução; conduzir atividades pedagógicas que levem a criança a agir, falar, criar e experimentar em consonância com suas necessidades, potencialidades e interesses; valorizar as "produções" da criança, mesmo que pouco convencionais, promovendo sua autonomia, auto-estima e buscando o desenvolvimento pleno; participar da elaboração da proposta político-pedagógica da escola e do plano global; planejar, junto com a equipe da escola e os pais, as atividades a serem desenvolvidas; buscar atualização permanente para compreender e bem orientar crianças de zero a seis anos, com vistas a adquirir maiores conhecimentos sobre os direitos das crianças; participar de reuniões com a comunidade escolar, equipe escolar e equipe multidisciplinar da Secretaria Municipal da Educação; manter a higiene e organização do espaço educativo; manter contatos freqüentes com a família para que ela saiba exatamente o nível de desenvolvimento de sua criança; registrar diariamente a freqüência e o desenvolvimento das crianças; colocar à disposição para quaisquer tarefas que contribuam para a boa administração da escola e para um melhor fazer pedagógico; tratar de forma ética e humana às crianças, independente de sexo, raça ou religião; zelar pela saúde, higiene e bem estar da criança sob seus cuidados, bem como pelas demais crianças da escola; organizar o ambiente escolar de forma a facilitar o desenvolvimento das atividades na plenitude de suas potencialidades.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

Instrução para novos ingressos: Curso Superior de Pedagogia para as séries iniciais.

Em extinção: Habilitação específica de Ensino Médio - Curso de Magistério.

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

CATEGORIA FUNCIONAL: AUXILIAR DA EDUCAÇÃO INFANTIL

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Cuidar da higiene, saúde e alimentação da criança, sob orientação do professor da educação infantil, assessorando-o em todas as tarefas que envolvam os cuidados da criança, a fim de proporcionar ambiente saudável e bem estar ao desenvolvimento pleno da criança de zero a seis anos; cuidar e orientar as crianças de zero a seis anos, visando desenvolver hábitos e atitudes, em consonância com a orientação do

professor; cuidar da higiene de cada criança; auxiliar no desenvolvimento das atividades pedagógicas; proporcionar o bem estar físico da criança; participar da elaboração da proposta político-pedagógica e do plano global da escola; participar das reuniões; colocar-se à disposição para quaisquer tarefas que contribuam para a boa administração e para um melhor fazer pedagógico; tratar de forma ética e humana a todas as crianças, independente de sexo, raça ou religião; encaminhar a criança para os cuidados médicos, sempre que necessário; ministrar a alimentação e, se necessário a medicação indicada pelo profissional da saúde, zelando pela saúde e desenvolvimento saudável da criança; zelar pelo bem estar da criança durante as brincadeiras e demais atividade a elas propostas; auxiliar na preparação das camas, disposição de berços e colchonetes; auxiliar no treinamento dos esfíncteres.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Instrução: Ensino Médio Completo.

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR DE LIBRAS – USUÁRIO NATIVO

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES: Atuar em sala de aula como professor de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais – para alunos surdos; participar de reuniões pedagógicas, juntamente com o grupo de professores ouvintes que trabalham com alunos surdos, ajudando a planejar estratégias para facilitar o aprendizado dos alunos surdos; ministrar cursos de LIBRAS – Língua Brasileira dos Sinais, em diversos níveis a fim de atender as necessidades de comunicação da comunidade escolar ouvinte que convive com surdos, professores, funcionários, alunos e familiares; participar de projetos pedagógicos que possam ampliar o conhecimento de alunos surdos, permitindo uma maior integração com a comunidade ouvinte; participar da discussão de um currículo amplo adequado a educação de surdos, relacionando-o com o currículo ouvinte; executar outras tarefas correlatas.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Instrução para novos ingressos: Curso Superior de Licenciatura completo.

Em extinção: Habilitação específica de Ensino Médio - Curso de Magistério.

Formação em Curso de Instrutor de Libras – Língua Brasileira de Sinais, emitido pela FENEIS (Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos).

RECRUTAMENTO: Concurso Público.

ANEXO II

Fixa o Vencimento e o Salário Básico dos Servidores do Magistério

Professor Auxiliar

Carga horária Semanal de	Nível			
	Especial	1	2	3
20 horas	R\$ 528,16	R\$ 786,95	R\$ 839,77	R\$ 897,87
30 horas	R\$ 792,15	R\$ 1.180,30	R\$ 1.259,51	R\$ 1.346,65
40 horas	R\$ 1.056,30	R\$ 1.573,89	R\$ 1.679,52	R\$ 1.795,72

Professor I, II e III / Professor de Libras - Usuário Nativo

Carga horária Semanal de	Nível			
	Especial	1	2	3
20 horas	R\$ 528,16	R\$ 786,95	R\$ 839,77	R\$ 858,38
30 horas	R\$ 792,15	R\$ 1.180,30	R\$ 1.259,51	R\$ 1.287,43
40 horas	R\$ 1.056,30	R\$ 1.573,89	R\$ 1.679,52	R\$ 1.716,75

Professor da Educação Infantil

Carga horária Semanal de	Nível			
	Especial	1	2	3
40 horas	R\$ 1.056,30	R\$ 1.573,89	R\$ 1.679,52	R\$ 1.795,72

Auxiliar de Educação Infantil

Carga horária Semanal de	Valor
40 horas	R\$ 600,00

Quantidade de Cargos

Cargo	Quantidade
Professor Auxiliar	15
Professor I	1860
Professor II	1300
Professor III	125
Professor da Educação Infantil	400
Professor de Libras - Usuário Nativo	30
Auxiliar de Educação Infantil	200

JUSTIFICATIVA

Referencia: Projeto de lei que dispõe sobre os Cargos as Carreiras e o Sistema de Remuneração dos Servidores do Magistério da Administração Pública de Pelotas.

A fim de que a presente iniciativa possa ser avaliada adequadamente e produza seus efeitos com a votação e aprovação do Projeto de Lei ora proposto, faz-se necessário apresentar um retrospecto das ações da Administração Municipal nos últimos exercícios.

1 - Quanto ao comprometimento com a qualificação do Serviço Público

Desde 2005 tem sido priorizada a relação da Administração com o funcionalismo municipal, podendo-se elencar um conjunto de medidas que evidenciam uma atuação claramente comprometida com a qualificação dos serviços públicos e com a valorização dos servidores:

- Compra de veículos e de equipamentos, com investimentos na melhoria nas instalações e dependências;
- Treinamento de servidores, com a capacitação de 2.468 servidores no ano de 2009 e 3.163 no ano de 2010, processo continuado em 2011 e no corrente exercício;
- Destinação de 50% dos Cargos em Comissão para servidores efetivos, com a percepção de Função Gratificada;
- Aumento do percentual correspondente à Função Gratificada, passando de 30% para 50% sobre o valor do respectivo Cargo em Comissão, a partir da atual Reforma Administrativa;
- Gratificações para diversas funções e Incentivos para Nível Superior;
- Realização de 2 (dois) amplos Concursos Públicos (*anos de 2008 e 2011*) e a nomeação de aprovados também em Concursos anteriores;
- Aumento salarial acima da inflação;
- Implantação do Vale Alimentação;
- Retomada no pagamento de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor;
- Culminando com a elaboração de estudos com vistas à presente apresentação de Projeto de Lei de Plano de Carreira.

2 – Quanto à Política Salarial Adotada

Até 2006 foi possível à Administração manter o valor de referência (base para o cálculo de Benefícios e Vantagens) similar ao valor do Salário Mínimo nacional. No entanto, os PADRÕES já estavam abaixo disto antes desta Administração. De 2007 em diante os aumentos reais concedidos ao Salário Mínimo foram sendo sempre muito superiores à inflação e ao crescimento das Receitas Municipais.

Com a criação do Vale Alimentação, acrescido ao Valor de Referência, estabeleceu-se um patamar superior ao Mínimo para todos os servidores do Município, o que fica evidenciado na tabela abaixo, relativa ao menor padrão praticado na Prefeitura:

ANO	QUADRO GERAL (R\$)		VARIAÇÕES (%)		Inflação INPC	VALE ALIMENTAÇÃO		SALÁRIO MÍNIMO		Valor Referência incluindo Vale Alimentação	
	Padrão	Referência	Padrão	Referência	Evolução (%)	(R\$)	Evolução (%)	(R\$)	Evolução (%)	R\$	Evolução (%)
2004	195,65	264,57	100,00	100,00	100,00	-	-	260,00	100,00	264,57	100,00
2008	226,46	380,00	115,75	143,63	120,92	80,00	160,00	415,00	159,62	460,00	173,87
Ganho no período	30,81	115,43	15,75	43,63	20,92	80,00	60,00	155,00	59,62	195,43	73,87
2011	269,28	478,35	137,63	180,80	141,45	120,00	240,00	545,00	209,62	598,35	226,16
Ganho no período	42,82	98,35	21,89	37,17	20,53	40,00	80,00	130,00	50,00	138,35	52,29
Ganho acumulado	73,63	213,78	37,63	80,80	41,45	120,00	140,00	285,00	109,62	333,78	126,16

Obs.: 1. Os aumentos anuais concedidos no Valor de Referência, base para o cálculo de vantagens (80,8%), foram o dobro da inflação no período 2004/2011 (41,45%). O reajustamento dos padrões acompanhou a inflação do período.

2. Nestes 7 anos, o Salário Mínimo teve um incremento acumulado de 109,62%, mesmo assim inferior ao valor de referência com o acréscimo do vale alimentação (126,16%).

Isto também é verdadeiro para o magistério (Padrão 13, com 20 horas), como se constata na tabela a seguir:

ANO	QUADRO GERAL (R\$)		VARIAÇÕES (%)		Inflação INPC	VALE ALIMENTAÇÃO		SALÁRIO MÍNIMO		Valor Referência incluindo Vale Alimentação	
	Padrão	Referência	Padrão	Referência	Evolução (%)	(R\$)	Evolução (%)	(R\$)	Evolução (%)	R\$	Evolução (%)
2004	241,16	264,57	100,00	100,00	100,00			260,00	100,00	264,57	100,00
2008	279,12	380,00	115,76	143,63	120,93	80,00	160,00	415,00	159,62	460,00	173,87
Ganho no período	37,96	115,43	15,74	43,63	20,92	80,00	60,00	155,00	59,62	195,43	73,87
2011	331,89	504,93	137,63	190,85	141,45	120,00	240,00	545,00	209,62	624,93	236,21
Ganho no período	52,77	124,93	21,88	47,22	20,53	40,00	80,00	130,00	50,00	164,93	62,34
Ganho Acumulado	90,73	240,36	37,62	90,85	41,45	120,00	140,00	285,00	109,62	360,36	136,21

Obs.: 1. Os reajustes anuais no Valor de Referência foram os mesmos do Quadro Geral, com exceção do verificado em 2011. Com um maior valor concedido ao Magistério neste ano, o aumento acumulado ficou em 90,85%.

2. Nestes 7 (sete) anos, o Salário Mínimo teve um incremento acumulado de 109,62%, inferior ao valor de referência com o acréscimo do vale alimentação (136,21%).

Em **2011**, a situação inicial deste professor sem Curso Superior (representando menos de 15% do total do Magistério), era a seguinte:

C. H. SEM	Classe	Padrão	Vencimento	Hora-Ativ.	Total	Total + Vale
20h	A	13	504,93	100,99	605,93	725,92
	B	14	530,18	106,03	636,21	756,21
	C	15	555,42	111,08	666,51	786,51
	D	16	580,67	116,13	696,80	816,80
30h	A	17	757,31	151,46	908,77	1.026,77
	B	18	795,17	159,03	954,21	1.074,21
	C	19	833,04	166,61	999,65	1.119,65
	D	20	870,91	174,18	1.045,09	1.165,09
40h	A	21	1.009,85	201,97	1.211,82	1.331,82
	B	22	1.060,34	212,07	1.272,41	1.392,41
	C	23	1.110,83	222,17	1.333,00	1.453,00
	D	24	1.161,33	232,26	1.393,59	1.513,59

Com Curso Superior (mais de 85% do total), os valores pagos aos professores seriam bastante mais significativos:

C. H. SEM	Classe	Padrão	Vencimento	Incentivo	Hora-Ativ.	Total	Com Vale
20h	A	13	504,93	247,41	150,47	902,81	1.022,81
	B	14	530,18	259,79	157,99	947,95	1.067,95
	C	15	555,42	272,16	165,52	993,09	1.113,09
	D	16	580,67	284,53	173,04	1.038,24	1.158,24
30h	A	17	757,31	371,08	225,68	1.354,07	1.474,07
	B	18	795,17	389,63	236,96	1.421,77	1.541,77
	C	19	833,04	408,19	248,25	1.489,48	1.609,48
	D	20	870,91	426,74	259,53	1.557,18	1.677,18
40h	A	21	1.009,85	494,83	300,93	1.805,61	1.925,61
	B	22	1.060,34	519,57	315,98	1.895,89	2.015,89
	C	23	1.110,80	544,31	331,03	1.986,17	2.016,17
	D	24	1.161,33	569,05	346,07	2.076,45	2.196,45

3- Consequências desta Política Salarial

Ao comparar-se o ano de 2008 com o ano de 2004, verifica-se que houve um incremento de 48,17% na Folha Mensal, com gastos médios mensais superiores com os Estatutários e os Contratados. Os aumentos foram também superiores à inflação no período 2009 a 2011, quando totalizaram incremento de 51,67% em relação aos valores médios verificados em 2008. Entre 2011 e 2004 o aumento acumulado na Folha Mensal (considerados apenas os vencimentos, sem encargos) chegou a 124,72%.

FOLHA	2004 (R\$)	2008 (R\$)	2011 (R\$)	INCREMENTO (2011-2004) %
Cargos em Comissão	370.126,98	441.982,91	754.201,64	103,77
Contratados	1.155.528,35	1.794.279,15	2.280.699,37	97,37
Estatutários	3.074.034,11	4.808.142,14	7.702.709,91	150,57
Inativos	728.075,63	851.048,67	1.239.580,13	70,25
Pensionistas	7.909,99	10.329,88	13.377,07	69,12
Total	5.335.675,07	7.905.782,75	11.990.568,11	124,72

Como consequência, os **Estatutários**, que representavam **57,61%** dos **gastos médios mensais** em 2004, aumentaram sua participação para **64,24%** em 2011. Ao contrário, todas as demais categorias tiveram reduzidas suas participações percentuais nos gastos médios mensais, embora estas despesas tenham aumentado ACIMA DA INFLAÇÃO para todas elas no período como evidenciado anteriormente. Os elevados aumentos no **Salário Mínimo** nos últimos anos, a implantação de incentivos aos **profissionais de nível superior** com Pós-Graduação (2010) e a elevação do **Piso do Magistério** (2011) tiveram peso expressivo na elevação das Despesas com Pessoal.

FOLHA	2004 (%)	2008 (%)	2011 (%)
Cargos em Comissão	6,94	5,59	6,29
Contratados	21,66	22,70	19,02
Estatutários	57,61	60,82	64,24
Inativos	13,65	10,76	10,34
Pensionistas	0,15	0,13	0,11
Total Resultado	100,00	100,00	100,00

Em termos percentuais, embora tenha havido sensíveis variações anuais (e nos 2 períodos considerados), o percentual de servidores Estatutários foi o único que apresentou crescimento entre 2004 e 2011, tendo ocorrido em todas as demais categorias redução em sua participação relativa no total de servidores. Assim, os Cargos em Comissão caíram de **4,95%** do total de servidores, em 2004, para **4,39%** em 2011, o mesmo ocorrendo com os Contratados, Inativos e Pensionistas.

FOLHA	2004 (%)	2008 (%)	2011 (%)
Cargos em Comissão	4,95	3,89	4,39
Contratados	23,24	25,82	21,46
Estatutários	58,61	59,48	64,09
Inativos	12,79	10,50	9,78
Pensionistas	0,41	0,32	0,29
Total Resultado	100,00	100,00	100,00

Esta realidade, fruto do aumento nas Despesas com Pessoal e no número de servidores, pode ser percebida no **Vencimento Médio** das diversas categorias de servidores. Neste caso, verifica-se que o salário médio pago pela Prefeitura passa de R\$ 774,63 em 2004, para R\$ 1.089,25 em 2008 e R\$ 1.513,77 em 2011, sendo mais do que o dobro da inflação no período. Este ganho real ocorreu em todos os segmentos de Despesas com Pessoal.

FOLHA	2004	2008	2011
Cargos em Comissão (*)	1.085,42	1.567,32	2.161,04
Contratados	721,75	957,46	1.351,93
Estatutários	761,46	1.113,77	1.526,80
Inativos	826,42	1.116,86	1.517,23
Pensionistas	282,50	449,13	581,61
Total Resultado	774,63	1.089,25	1.512,77

Obs.: (*) incluindo Subsídios

De outra parte, também é importante avaliar-se o comprometimento da Receita Corrente Líquida com Gastos de Pessoal, o que tem limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Por estes dados se verifica que o aumento com Pessoal (116,73%) superou o expressivo aumento da Receita (90,61%), elevando os percentuais com Pessoal em relação às Receitas e Despesas da Prefeitura.

ANO	Receita Corrente Líquida		Gasto com Pessoal		Comprometimento LRF
	R\$	Evolução (%)	R\$	Evolução (%)	%
2.004	217.641.680,38	100,00	90.443.873,26	100,00	41,56
2.008	318.246.188,47	146,22	152.368.338,16	168,47	47,88
2.011	414.843.940,57	190,61	196.016.674,75	216,73	47,25

4 – Novo Plano de Carreira – Magistério

Principais aspectos a destacar na proposta elaborada:

1. Os incentivos (49%, 59% e 70%) são incorporados ao vencimento básico, passando a carreira a ter como piso o nível reajustado para Professor com Licenciatura Curta;
2. Os professores que não tenham esta habilitação comporão quadro especial e os aprovados em Concurso terão o direito de acesso assegurado até 11.11.2013, podendo ser beneficiados com os incentivos (*novo padrão*), à medida em que se habilitarem;
3. Como decorrência, a remuneração inicial de cada nível passará a ser superior ao Piso (*inclusive o Nível Especial, se somado o Vale Alimentação*). O nível 1 passará a ser a base da carreira:

Carga Horária	Nível	Vencimento	Hora	Total	(+) Vale Alim.
---------------	-------	------------	------	-------	----------------

			Atividade		
20 horas	Especial	528,16	105,63	633,79	763,79
	1	786,95	157,39	944,34	1.074,34
	2	839,77	167,95	1.007,72	1.137,72
	3	858,38	171,68	1.030,06	1.160,06
30 horas	Especial	792,15	158,43	950,58	1.080,58
	1	1.180,30	236,06	1.416,36	1.546,36
	2	1.259,51	251,90	1.511,41	1.641,41
	3	1.287,43	257,49	1.544,92	1.674,92
40 horas	Especial	1.056,30	211,26	1.267,56	1.397,56
	1	1.573,89	314,78	1.888,67	2.018,67
	2	1.679,52	335,90	2.015,42	2.145,42
	3	1.716,75	343,35	2.060,10	2.190,10

4. É disciplinada a promoção de Classe (*ampliada de 4 para 11 classes*), que passa a ser efetiva e pode atingir a todos os Servidores (*hoje contempla menos de 10%*), em Novembro, mantendo-se os avanços (3,5%) e adicionais (15 e 25%), a ser regulamentada por Decreto em até 90 dias após a publicação do Plano;

5. Os atualmente enquadrados em uma Classe que não a inicial de sua carreira serão enquadrados na Classe de valor similar no novo Plano (com ganhos reais em muitos casos);

6. Eventuais diferenças de remuneração pelos critérios anteriores, são asseguradas por VPNI (*Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável*).

EM RESUMO

A implantação deste plano se dará em 1º/05 (*época usual de recomposição salarial*), embora sua aprovação deva ocorrer até 09.04, em razão da vedação da Lei 9.504/97. O mês de abril será dedicado à implantação destas modificações na Folha.

O impacto destas modificações se dará em dois momentos, representando um aumento inicial nos desembolsos mensais e um significativo impacto ao longo de 2012 (*avanços e adicionais de cerca de 3.500 servidores*).

Pelotas, 16 de março de 2012

Adolfo Antonio Fetter Junior
Prefeito Municipal