



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT)
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGEDUC)

OLGA ROSA DOS SANTOS

**Perspectivas e desafios: Plano de Carreira Docente da cidade
de Três Ranchos (GO) 2001-2023**

CATALÃO(GO)

2025

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO****FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário, Catalão/GO, CEP 75704-020

Telefone: - - <https://www.ufcat.edu.br>**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA)****TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DE TESES E DISSERTAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT)**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Catalão (UFCAT) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFCAT), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFCAT é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o(a) autor(a) e o(a) orientador(a) Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação ou Tese? Dissertação

2. Nome completo do autor: OLGA ROSA DOS SANTOS

Nome completo do(a) orientador(a): RITA TATIANA CARDOSO ERBS

3. Título do trabalho

Título: Perspectivas e desafios: Plano de Carreira Docente da cidade de Três Ranchos (GO) 2001-2023

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento: SIM NÃO¹

[¹] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
- b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs.: Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor

Documento assinado eletronicamente por **RITA TATIANA CARDOSO ERBS, Orientador(a)**, em 12/11/2024, às 18:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **OLGA ROSA DOS SANTOS, Usuário Externo**, em 28/11/2024, às 21:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0134577** e o código CRC **A38EE741**.

OLGA ROSA DOS SANTOS

**Perspectivas e desafios: Plano de Carreira Docente da cidade de
Três Ranchos (GO) 2001-2023**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Catalão (UFCAT) como requisito para obtenção do título de Mestra em Educação. Área de concentração: Educação. Linha de pesquisa: Políticas Educacionais, História da Educação e Pesquisa (auto) biográfica.

Orientadora: Professor Dra. Rita Tatiana Cardoso Erbs.

CATALÃO(GO)
2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFCAT.

Santos, Olga Rosa dos
Perspectivas e desafios: Plano de Carreira Docente da cidade de Três Ranchos (GO) 2001-2023 / Olga Rosa dos Santos. - 2025. 208, CCVIII f.

Orientadora: Profa. Dra. Rita Tatiana Cardoso Erbs.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Catalão, Faculdade de Educação, Catalão, Programa de Pós-Graduação em Educação, Catalão, 2025.

Bibliografia. Anexos.

Inclui siglas, mapas, abreviaturas, símbolos, tabelas.

1. Políticas docentes. 2. Plano de carreira. 3. Três Ranchos. I. Erbs, Rita Tatiana Cardoso, orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO
Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário, Catalão/GO, CEP 75704-020
Telefone: - - <https://www.ufcat.edu.br>

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

ATA DE Nº. 329 SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO.

ATA DA COMISSÃO EXAMINADORA DESIGNADA PELA COORDENADORIA DO PPGEDUC PARA JULGAMENTO DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO DE OLGA ROSA DOS SANTOS.

Aos seis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, às 09:00 horas, no LAMUL - Universidade Federal de Catalão (UFCAT), reuniram-se os componentes da banca examinadora, a Profa. Dra. Rita Tatiana Cardoso Erbs - PPGEDUC/FAE/UFCAT - Orientadora; Profa. Dra. Aparecida Maria Almeida Barros - PPGEDUC/FAE/UFCAT- Membro Interno; Prof. Dr. Denis Carara de Abreu - UEG - Membro Externo, para, em sessão pública de exame de Defesa de mestrado, de **Olga Rosa dos Santos**, discente do Programa de Mestrado em Educação – PPGEDUC da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Catalão, área de Concentração Educação, com trabalho intitulado “Perspectivas e desafios: Plano de Carreira Docente da cidade de Três Ranchos (GO) 2001-2023”. A sessão foi aberta pela presidenta da banca, que fez a apresentação formal dos membros da banca. Em seguida, a palavra foi concedida a discente que, procedeu a apresentação da Defesa. Terminada a apresentação, cada membro da banca arguiu a examinanda. Durante a arguição os membros da banca sugeriram alteração do título do trabalho. Terminada a fase de arguição, foi suspensa a Sessão Pública e, em Sessão Secreta, os arguidores atribuíram seus conceitos. Reaberta a Sessão Pública foi anunciado o resultado final: DEFESA APROVADA, fazendo jus, portanto, ao título de **Mestra em Educação**, de acordo com o artigo 57 do Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFCAT. A Banca Examinadora de Defesa Pública de Dissertação foi realizada em conformidade com a Portaria da CAPES n. 36, de 19 de março de 2020, de acordo com seu segundo artigo: Art. 2. A suspensão de que trata esta Portaria não afasta a possibilidade de defesas de tese utilizando tecnologias de comunicação à distância, quando admissíveis pelo programa de pós-graduação stricto sensu, nos termos da regulamentação do Ministério da Educação. Nada mais havendo a registrar, foi lavrada a presente ata, que vai assinada pelos Membros da Banca Examinadora.

Programa de Pós-Graduação em Educação da FAE-UFCAT, aos seis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro.



Documento assinado eletronicamente por **RITA TATIANA CARDOSO ERBS, Orientador(a)**, em 12/11/2024, às 18:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Denis Carara de Abreu, Usuário Externo**, em 13/11/2024, às 15:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **APARECIDA MARIA ALMEIDA BARROS, Professor(a) do Magistério Superior**, em 13/11/2024, às 17:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0134572** e o código CRC **E9F60650**.

DEDICATÓRIA

À minha família cujo apoio incondicional e amor inestimável foram essenciais para a realização deste trabalho. À minha mãe, Tereza, por ser minha fonte constante de inspiração e encorajamento. Aos meus filhos, Gustavo, Matheus e Eberte, vocês tornam cada dia mais leve e significativo. Vocês são a razão pela qual continuo a buscar conhecimento e crescimento pessoal. Ao meu esposo, Claudimar, por ser meu companheiro de jornada e por todas as risadas e momentos compartilhados.

À professora Rita Tatiana Cardoso Erbs, minha orientadora, pela paciência e conhecimento inestimáveis foram fundamentais para a realização desta pesquisa. Não só me guiou academicamente, mas também me inspirou a perseverar e a buscar a excelência.

À professora Aparecida Maria Almeida Barros, sou eternamente grata por todas as oportunidades de aprendizado e crescimento proporcionadas durante esta jornada. por dedicar seu tempo, conhecimento e experiência para avaliar minha pesquisa.

Ao professor Denis Carara de Abreu, por contribuírem para minha formação acadêmica e por serem parte essencial desta jornada. Suas observações, críticas e sugestões são de inestimável valor e contribuíram significativamente para o aprimoramento desta pesquisa.

Ao Programa de Mestrado em Educação (PPGEDUC) e à linha de pesquisa Políticas Educacionais, História da Educação e Pesquisa (Auto)biográfica. Agradeço aos coordenadores do programa, aos professores e aos colegas de pesquisa por proporcionarem um ambiente estimulante e colaborativo. Cada aula, seminário e discussão contribuiu para a construção deste trabalho e para o meu desenvolvimento como pesquisadora.

Deem graças ao Senhor, porque ele é bom.
O seu amor dura para sempre! (Salmos 136:1)

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo principal investigar as políticas de plano de carreira dos professores na cidade de Três Ranchos, Goiás. Estas políticas docentes visam estabelecer diretrizes para a progressão na carreira dos professores, incluindo aspectos como formação continuada, remuneração, carga horária e condições de trabalho. Utilizando uma abordagem teórico-metodológica qualitativa exploratória, a pesquisa fundamenta-se em um levantamento bibliográfico extensivo para compreender e analisar os aspectos relacionados ao plano de carreira no município em questão. O foco reside na valorização dos professores em relação à sua carreira e remuneração. Para alcançar esse propósito, a investigação incorporou uma pesquisa documental minuciosa em órgãos governamentais responsáveis pela educação, como o Ministério da Educação e Secretarias Estaduais e Municipais de Educação. Essa etapa teve como objetivo identificar leis, normas, regulamentos e outros documentos oficiais que regem a regulamentação da carreira docente na região. Além disso, a pesquisa visa compreender o processo de promoção e valorização dos professores na escola, reconhecendo sua importância para a melhoria das condições de trabalho e o desenvolvimento de políticas que incentivem a formação e qualificação dos docentes. No contexto das políticas educacionais brasileiras, as políticas de plano de carreira docente desempenham um papel crucial na busca pela qualidade da educação e na valorização dos profissionais que atuam na linha de frente do processo educativo. No entanto, é importante reconhecer os desafios e as lacunas que ainda existem nesse campo, especialmente no que diz respeito à garantia de condições dignas de trabalho e à promoção de uma carreira atrativa e estimulante para os professores. Em suma, o conhecimento do plano de carreira da escola é considerado essencial para o planejamento e gestão estratégica da carreira docente, contribuindo para o avanço da educação e o reconhecimento do trabalho dos professores.

Palavras-chave: Políticas docentes; Plano de carreira; Três Ranchos.

ABSTRACT

The aim of this research is to delve into the teacher career policies in Três Ranchos, Goiás. These teaching policies are aimed at setting guidelines for teachers' career progression, encompassing aspects such as continued education, compensation, workload, and working conditions. Employing a qualitative exploratory theoretical-methodological approach, this study is grounded in an extensive bibliographical survey to comprehend and analyze career plan aspects within the concerned municipality. The focus lies in appreciating teachers regarding their career and compensation. To achieve this goal, the investigation has integrated a thorough documentary research in governmental bodies responsible for education, such as the Ministry of Education and State and Municipal Education Secretariats. This phase aimed to identify laws, norms, regulations, and other official documents governing teacher career regulations in the region. Furthermore, the research seeks to understand the process of promoting and valuing teachers within schools, recognizing their significance in improving working conditions and fostering policies that encourage teacher training and qualification. Within the context of Brazilian educational policies, teacher career plan policies play a crucial role in striving for education quality and appreciating professionals at the forefront of the educational process. Nevertheless, it's important to acknowledge the challenges and gaps still existing in this field, particularly concerning guaranteeing decent working conditions and promoting an attractive and stimulating career for teachers. In summary, understanding the school's career plan is deemed essential for strategic career planning and management, contributing to educational progress and acknowledging teachers' work.

Keywords: Teacher policies; Career plan; Três Ranchos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1– POLÍTICAS DOCENTES NO ÂMBITO BRASILEIRO	18
1.1 Explorando as políticas docentes e plano de carreira.....	18
1.2 O Planejamento de carreira no Setor Público.	29
CAPÍTULO 2 – ARCABOUÇO LEGAL DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA CIDADE DE TRÊS RANCHOS EM GOIÁS.	34
2.1 Leis e Regulamentos Federais sobre o planejamento de carreira dos Servidores Públicos	34
2.2 Leis e regulamentos estaduais sobre o planejamento de carreira dos Servidores Públicos	42
2.3 Leis e regulamentos municipais sobre o planejamento de carreira dos Servidores Públicos no município de Três Ranchos	47
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DOS DOCUMENTOS OFICIAIS APRESENTADOS PELA CÂMARA MUNICIPAL E ÓRGÃOS MUNICIPAIS COMPETENTES	52
3.1 Plano de Carreira e Salários: Análise da Situação Atual e Plano Salarial de Três Ranchos.....	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	61
ANEXOS	66
1. Lei nº 810, de 17 de novembro de 2001 - Estatuto do Magistério do município de Três Ranchos GO	66
2. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Três Ranchos...	130

INTRODUÇÃO

Caminhar, sem aprender o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se propôs a caminhar.

(Freire, 2000, p.155).

A epígrafe de Paulo Freire (2000) que inaugura esta jornada acadêmica ressalta a importância não apenas de delinear um caminho, mas de percorrê-lo, aprendendo, ajustando e aprimorando-se ao longo da caminhada. Essa abordagem dinâmica e participativa é crucial para alcançar os sonhos e objetivos que nos propomos a realizar.

Filha de Tereza Rosa dos Santos, guardiã dos saberes, e Elpenor Alves dos Santos, cuja memória ecoa em cada pedaço de terra que toco, cresci embalada pelos ventos de uma família simples, onde o amor e o respeito eram os pilares da existência. Entre cinco filhos, fui a menina, a caçula, cercada pela força e proteção dos meus irmãos.

Da luta diária de meus pais, emergiu um legado de sacrifício e incentivo ao estudo, um farol de esperança a iluminar o caminho árduo da pobreza. Minha mãe, uma alquimista do conhecimento, desdobrava-se para alfabetizar e orientar, ensinando não apenas a ler e escrever, mas a sonhar e acreditar nos próprios sonhos. Em seus 26 anos de dedicação ao magistério, ela me mostrou que a educação transcende barreiras sociais e transforma vidas.

Despertada pela chama que minha mãe acendeu em mim, trilhei meu caminho na educação desde tenra idade. Do magistério à graduação em Pedagogia, e da especialização em Métodos e Técnicas de Ensino, mergulhei de cabeça no oceano do saber, sedenta por compartilhar o que aprendia.

Desde 2008, atuo como professora na rede municipal de Três Ranchos, onde também meus três filhos tiveram o privilégio de aprender e crescer na Escola Municipal Santa Rita de Cássia. Ali, cultivei não apenas alunos, mas laços de afeto e aprendizado mútuo. Meu maior desejo é plantar nas mentes jovens a semente do saber, regando-as com amor e dedicação, para que possam florescer e alcançar alturas inimagináveis.

Anos de ensinamentos se entrelaçam em minha trajetória, como fios de uma tapeçaria tecida com suor e sorrisos. Cada dia de trabalho é uma nova lição, um novo capítulo a ser escrito nas páginas do meu ser. Enquanto meus alunos alçam voos

rumo ao desconhecido, eu permaneço aqui, humildemente aprendendo com eles e com o mundo ao meu redor.

Observando as dificuldades e desafios enfrentados por meus colegas professores, senti o chamado para além da sala de aula. Em 2021, adentrei os corredores da Universidade Federal de Catalão, como aluna especial do Programa de Pós-graduação em Educação. Sob a orientação da Dra. Rita Tatiana Cardoso Erbs, descobri a beleza e o poder da pesquisa autobiográfica, uma jornada íntima rumo ao autoconhecimento e à compreensão das próprias experiências.

Neste caminho, vislumbro a possibilidade de não apenas ensinar, mas também aprender, de não apenas seguir, mas também liderar, de não apenas existir, mas também transcender. Que minha jornada seja uma inspiração para os que vêm depois de mim, uma luz a guiar os passos incertos, um testemunho do poder transformador da educação.

Minha escolha pela pesquisa sobre a história e os desafios do plano de carreira docente em Três Ranchos é motivada não apenas pela minha experiência pessoal como professora, mas também pela minha preocupação com a valorização e o desenvolvimento profissional dos educadores. Essa pesquisa é uma oportunidade não só de compreender a realidade local, mas também de contribuir para a melhoria das condições de trabalho e para o desenvolvimento de políticas educacionais mais justas e eficazes.

Portanto, esta jornada acadêmica é mais do que um simples percurso de estudo; é uma busca por conhecimento e uma oportunidade de fazer a diferença na educação de Três Ranchos e além.

Durante minha trajetória como professora, pude constatar de perto a negligência frequentemente observada por parte dos gestores públicos em relação ao plano de carreira municipal. Esta realidade é profundamente preocupante, uma vez que impacta diretamente os profissionais que dedicam suas vidas à educação de nossas crianças e jovens. É evidente que os esforços dos professores não recebem a devida valorização ou reconhecimento por meio do sistema de avaliação de desempenho, o qual muitas vezes se revela subjetivo e inconsistente. Além disso, os planos de carreira frequentemente carecem de diretrizes claras para o avanço profissional ou a transição para novas áreas de atuação, o que pode resultar em estagnação e desmotivação no ambiente de trabalho.

A história de Três Ranchos remonta ao período dos bandeirantes, que exploravam a região em busca de minérios preciosos, como ouro, prata e pedras preciosas ao longo do rio Paranaíba. Nessa época, um porto conhecido como "Mão de Pau" abrigava apenas três modestos casebres de folhas de babaçu, oferecendo abrigo e pastagens para viajantes, boiadeiros e navegadores que percorriam o rio (Souza, 2012; Roldão, 2019). Essa busca por minérios preciosos desempenhou um papel fundamental na ocupação e no desenvolvimento de muitas áreas do Brasil, incluindo Três Ranchos. A presença dos bandeirantes na região contribuiu para a abertura de novas rotas comerciais e para a formação de povoados e assentamentos que, ao longo do tempo, se transformariam em cidades (Souza, 2012).

Com o solo fértil e as excelentes pastagens às margens do rio, somados ao progresso trazido pela construção da estrada de ferro e à descoberta de diamantes, o povoado começou a prosperar. Em dezembro de 1948, foi elevado à categoria de distrito de Catalão. Mais tarde, em 19 de outubro de 1953, tornou-se um município, sendo denominado Paranaíba de Goiás. No entanto, a população não se identificou com esse nome e, após pressão popular, o município voltou a adotar o nome Três Ranchos dois anos depois.

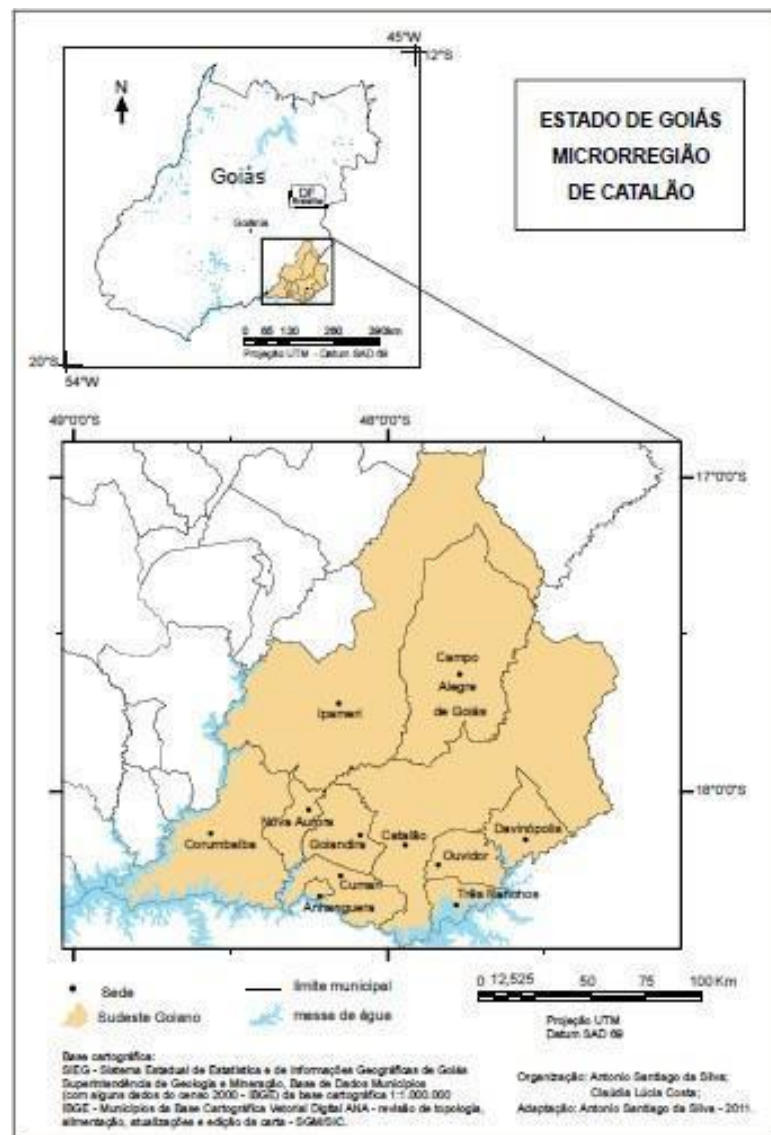
Segundo a Associação Goiana dos Municípios (AGM, 2020), a formação do município de Três Ranchos, no estado de Goiás, deu-se em virtude dos pequenos casebres construídos na área e cobertos com folhas de babaçu. O povoado testemunhou um rápido crescimento devido às terras férteis às margens do Rio Paranaíba, ideais para pastagens, à atividade de garimpo de diamantes e, principalmente, à inauguração da estrada de ferro da Rede Mineira Viação em 1922. Foi somente em 19 de dezembro de 1948 que o povoado foi designado como Distrito de Catalão (Roldão, 2019).

Posteriormente, por meio da Lei nº 824 em 19 de outubro de 1953, o distrito foi elevado à condição de município. Em 1º de janeiro de 1954, recebeu o nome de Paranaíba de Goiás. No entanto, esse nome não perdurou por muito tempo, pois os moradores e as autoridades locais logo optaram por restaurar o antigo nome da cidade. O desenvolvimento inicial de Três Ranchos, que antes pertencia ao território de Catalão, foi impulsionado por vários fatores. Embora seja difícil determinar o momento exato em que surgiu o desejo pela autonomia política, o processo oficial teve início com a elevação à categoria de Distrito em 19 de dezembro de 1948, marcando o primeiro passo em direção à separação dos municípios (Roldão, 2019).

Embora o portal do município ofereça um relato histórico similar, é importante ressaltar que a literatura sobre a história da cidade é bastante limitada e, quando disponível, tende a refletir visões políticas e econômicas específicas.

Três Ranchos faz parte da Mesorregião Sul de Goiás, localizada na microrregião de Catalão, próxima aos estados de Goiás e Minas Gerais. A cidade está a aproximadamente 300 km da capital Goiânia e a 330 km de Brasília, vizinha de Catalão, uma das maiores cidades da região.

Figura 1 - Mapa da Microrregião de Catalão – Estado de Goiás – 2010.



Fonte: Roldão, 2019, p. 17.

A pesquisa intitulada *Perspectivas e desafios: Plano de Carreira Docente da cidade de Três Ranchos GO – 2001-2023* tem como foco de estudo o plano de carreira docente na cidade de Três Ranchos, Goiás. A escolha desse local de

pesquisa se justifica por dois motivos principais. Em primeiro lugar, minha ligação com este município desde a juventude me permitiu acompanhar de perto as lutas sociais dos professores pela qualidade do ensino. Em segundo lugar, o tema é de grande relevância social para a cidade, oferecendo oportunidades para o desenvolvimento de estudos acadêmicos que podem ampliar nossa compreensão não apenas das leis que regem a vida social, mas também das implicações das políticas públicas educacionais na vida dos cidadãos locais.

Em termos teórico-metodológicos, trata-se de uma pesquisa qualitativa exploratória, fundamentada em levantamento bibliográfico, com o objetivo de compreender e analisar os aspectos relacionados ao plano de carreira do município de Três Ranchos. Nosso propósito é descrever a realidade e abordar o problema investigado, que se concentra na valorização dos professores em relação à carreira e à remuneração no município.

Para coletar informações sobre a carreira e a remuneração dos professores, utilizamos procedimentos de revisão documental e bibliográfica. Além disso, foi realizado uma pesquisa documental em órgãos governamentais responsáveis pela educação, como o Ministério da Educação e Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, com o intuito de buscar leis, normas, regulamentos e outros documentos oficiais relacionados à regulamentação da carreira docente. A aplicação dessa metodologia ao longo do processo permitiu alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa.

A estrutura da pesquisa abrange desde a fundamentação teórica até a condução da investigação propriamente dita, com o objetivo de realizar uma reflexão organizada que permita revisar os dados sobre o plano de carreira docente dos professores do município de Três Ranchos em Goiás.

Conforme destacado por Tozoni-Reis (2009), a pesquisa qualitativa enfatiza a compreensão do conteúdo em detrimento da simples descrição ou explicação, o que implica uma análise cuidadosa dos fenômenos investigados para obter uma compreensão explicativa. Nesse sentido, a descrição do trabalho e a análise dos materiais coletados são componentes essenciais do processo de investigação. Conseqüentemente, a produção de conhecimento resultante do trabalho de pesquisa bibliográfica vai além da simples apresentação das ideias de diferentes autores sobre o tema estudado, exigindo do pesquisador a elaboração de argumentos derivados de

sua própria interpretação, resultado de um estudo aprofundado sobre o assunto.

Dessa forma,

[...] a produção de conhecimentos, que resulta do trabalho de investigação científica que toma a pesquisa bibliográfica como modalidade e não se reduz a uma apresentação das ideias de diferentes autores acerca do tema estudado. Do contrário, exige do pesquisador a produção de argumentações sobre o tema, oriundas de interpretação própria, resultado de um estudo aprofundado sobre o assunto. Concordar, discordar, discutir, problematizar os temas à luz das ideias dos autores lidos são os procedimentos dessa modalidade de pesquisa (Tozoni-Reis, 2009, p. 27).

O primeiro capítulo explora o método de revisão da literatura, reconhecido como uma peça fundamental na pesquisa acadêmica e científica. Esse método é definido como um processo sistemático e rigoroso para identificar, analisar e interpretar fontes de dados relevantes dentro de um campo específico de estudo. A revisão da literatura é aplicada ao estudo do planejamento de carreira no setor público, que é um tema atual devido ao seu impacto no desenvolvimento profissional dos funcionários e na eficácia das instituições governamentais. Nosso objetivo é descrever e contextualizar as políticas docentes no âmbito brasileiro, com ênfase no planejamento de carreira no Setor Público.

No segundo capítulo, intitulado "Arcabouço Legal do Plano de Carreira dos Servidores Públicos", exploramos as leis, normas, regulamentos e outros documentos oficiais pertinentes à regulamentação da carreira docente. Este capítulo oferecerá uma análise detalhada do quadro jurídico que rege o planejamento de carreira dos profissionais do setor público, com foco especial na área educacional.

Por fim, o último capítulo, intitulado "Análise dos documentos oficiais apresentados pela câmara municipal e Órgãos Municipais Competentes", realizamos uma análise detalhada da situação atual e do plano salarial em vigor em Três Ranchos, examinando sua relação com o planejamento de carreira dos servidores públicos federais, estaduais e municipais. Trata-se de uma análise minuciosa dos estatutos da Prefeitura Municipal de Três Ranchos, investigando sua conexão com o planejamento de carreira dos servidores.

Assim estruturada, a pesquisa nos conduza uma abordagem minuciosa e abrangente do tema, empregando recursos bibliográficos e documentais para uma compreensão profunda do planejamento de carreira no Município de Três Ranchos, respaldado pela legislação vigente. As informações obtidas a partir desses objetivos nos permitiram uma análise crítica e fundamentada do estado atual do planejamento

de carreira no âmbito governamental municipal, bem como indicar possíveis direções para aprimoramentos.

Além disso, outra razão crucial para investigar o plano de carreira é que compreender o processo de promoção e valorização dos professores na escola pode contribuir significativamente para melhorar as condições de trabalho e desenvolver políticas que incentivem a formação e qualificação dos docentes. Em suma, o conhecimento do plano de carreira da escola é essencial para planejar e gerenciar a carreira de forma estratégica, além de contribuir para o avanço da educação e o reconhecimento do trabalho dos professores.

A escolha deste tema decorre da minha experiência como pesquisadora e professora de uma instituição pública nesse município, sendo uma das poucas a seguir a carreira acadêmica. Há uma série de motivos que me levaram a investigar o plano de carreira. Uma delas é o fato de que discutir sobre as condições dos professores reflete marcas da minha própria profissão como pedagoga, bem como da minha história e da minha família.

CAPÍTULO 1 – POLÍTICAS DOCENTES NO ÂMBITO BRASILEIRO

1.1 Explorando as políticas docentes e plano de carreira

As políticas de formação docente, sobretudo os aspectos que tangem o plano de cargo e carreira para professores do ensino básico no Brasil, constitui uma questão fundamental para o desenvolvimento e qualidade da educação no país. Este sistema deveria buscar não apenas reconhecer a importância do trabalho dos professores, mas também proporcionar condições para o seu crescimento profissional e valorização ao longo do tempo. No entanto, as condições de trabalho, a valorização dos professores e o plano de carreira constituem um desafio na elaboração de políticas educacionais.

Para compreender as políticas docente na qual se fixa o de plano de carreira, em específico daquele localizado no município de Três Ranchos, é necessário situar-nos no bojo amplo das políticas educacionais no Brasil, das políticas de formação docente e de financiamento, assim como as condições sociais de trabalho. Neste contexto, é necessário compreender histórica e socialmente os aspectos que regem a educação brasileira. Nagle (1974) pontua a emergência de um entusiasmo pela educação e otimismo pedagógico, isto é, a crença na possibilidade de reformulação da sociedade pela formação do cidadão. Mais que isso, a importância da escolarização no cenário social deriva de necessidades políticas. A educação, nesse sentido, possui papel decisivo no progresso histórico do país.

A história da educação brasileira é marcada pela comunhão entre Estado e Igreja por um lado e, por outro, a família como responsável pela educação. Ao mesmo tempo, o ensino técnico-profissional ganha importância sob a crítica do ensino livresco e abstrato. Autores como Gomide e Vieira (2008) examinam como a religião influenciou na organização do sistema educacional no Brasil, ao mesmo tempo que uma grande parte da população era excluída. Eles criticam a falta de ênfase durante o início da República na valorização dos professores e na qualificação profissional adequada, destacando a influência da Europa e os interesses das elites. Ao destacar os desafios históricos enfrentados pelo sistema educacional do Brasil, esses autores enfatizam a importância da valorização dos professores e da qualidade da educação no Brasil. Suas análises mostram como a educação se transformou ao longo dos

anos, abordando problemas como a descentralização da educação e a importância dos professores para o desenvolvimento do país (Gomide; Vieira, 2008).

O processo de transformação do sistema educacional no Brasil ao longo do tempo reflete uma série de reformas que buscaram atender às demandas e desafios específicos enfrentados pela sociedade (Fernandes, 2018). Neste contexto, é pertinente explorar alguns aspectos essenciais dessas transformações, ressaltando seu impacto no progresso do ensino primário no estado. Em sua pesquisa sobre a gestão democrática da educação no Brasil, Fernandes (2018) destaca que uma das primeiras iniciativas notáveis foi a expansão do Ensino Primário durante as primeiras décadas do século XX.

Assim, a instituição de escolas primárias foi uma prioridade, destinada a atender à crescente demanda por educação e assegurar o acesso à instrução básica em diversas regiões do estado. Essa medida refletiu um compromisso com a democratização do ensino e a promoção de oportunidades educacionais para a população. A fundação da Escola Normal de Goiás, em 1912, representou um avanço significativo na formação de professores para o ensino primário. Essa instituição desempenhou um papel crucial na capacitação dos educadores, contribuindo para elevar a qualidade do ensino nas escolas primárias do estado (Fernandes, 2018).

Durante o período Vargas e a vigência do Estado Novo (1937-1945), as políticas educacionais no Brasil, incluindo em Goiás, foram influenciadas pelo ideal de modernização. Isso se traduziu em iniciativas voltadas para a melhoria da infraestrutura escolar, a adoção de métodos pedagógicos atualizados e a valorização dos profissionais da educação (Rocha, 2005). Esse compromisso com a modernização refletiu a compreensão de que a qualidade do ensino está intrinsecamente ligada à sua constante evolução.

Já nas décadas de 1960 e 1970, ocorreram reformas abrangentes no ensino primário e secundário, baseadas no ideário escolanovista (Santos, 2014). Essas reformas visavam à expansão do ensino, à atualização dos currículos, à valorização dos professores e à promoção de uma educação alinhada com as demandas sociais da época. Essas transformações evidenciam uma busca contínua por adaptação às necessidades da sociedade, demonstrando a capacidade de o sistema educacional se ajustar.

Após o término da Ditadura Militar (1964-1985), houve um aumento significativo na ênfase dada à democratização do ensino e à participação comunitária.

As reformas buscaram ativamente envolver a comunidade na gestão escolar, promovendo uma educação mais inclusiva e participativa (Saviani, 2003).

De acordo com Alves (2009) esse período marcou uma transição para um modelo mais democrático e colaborativo, reconhecendo o papel essencial da sociedade na construção de um sistema educacional eficiente. A promulgação da Constituição de 1988 estabeleceu diretrizes fundamentais para a educação no Brasil, e em Goiás, as reformas pós-constituição refletiram esforços para alinhar as políticas educacionais às novas diretrizes. Assim, Alves (2009) nos oferece uma análise acerca das disputas entre o setor público e o setor privado na gestão democrática na educação brasileira:

De acordo com Alves (2009), esse período marcou uma transição para um modelo mais democrático e colaborativo, reconhecendo o papel essencial da sociedade na construção de um sistema educacional eficiente. A promulgação da Constituição de 1988 estabeleceu diretrizes fundamentais para a educação no Brasil, e em Goiás, as reformas pós-constituição refletiram esforços para alinhar as políticas educacionais às novas diretrizes. Assim, Alves (2009) oferece uma análise acerca das disputas entre o setor público e o setor privado na gestão democrática na educação brasileira.

Mas, foi um tempo de grandes disputas, pois os movimentos se dividiram em dois blocos: os que defendiam a escola pública e os que defendiam o setor privado. Os interesses eram contrários, o primeiro grupo defendia o princípio da gestão democrática na escola pública, onde a comunidade escolar, formada por funcionários, professores e alunos pudesse participar de todo processo. O outro bloco era constituído pelos defensores do setor privado que reunia empresários da educação, representantes das instituições confessionais, comunitárias e filantrópicas (Alves, 2009, p.77).

Vale destacar que, a partir do marco legal estabelecido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96, o sistema educacional brasileiro opera de forma descentralizada, com responsabilidades compartilhadas entre União, Estados e Municípios (Brasil, 1996). Sob essa perspectiva, cada ente federativo tem a autonomia para desenvolver suas próprias políticas em relação ao plano de cargo e carreira, resultando em uma diversidade de abordagens adotadas em todo o país. Em linhas gerais, um plano de cargo e carreira destinado aos professores do ensino básico engloba uma série de etapas e níveis, possibilitando que os profissionais avancem em suas carreiras com base em critérios como tempo de serviço, qualificação acadêmica, participação em programas de formação

continuada, entre outros aspectos relevantes. Em resumo, a efetiva implementação desses planos requer uma integração eficaz entre os diferentes entes federativos, bem como a adoção de políticas educacionais consistentes e alinhadas com as necessidades do sistema. Como observa Carvalho (2015, p. 91):

A partir das definições dos princípios e orientações gerais para a valorização do magistério contidos no texto constitucional e na LDB 9.394/96, as legislações que seguem normatizam as especificidades desta valorização: destinam recursos, definem valores de remuneração, estabelecem metas e normatizam as condições necessárias para que o professor seja valorizado profissional, econômica e socialmente. [...] o texto original da CF/1988 relativo ao financiamento da educação e à 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.

A história das reformas educacionais no ensino primário e secundário em Goiás é marcada por transformações significativas, visando melhorar a qualidade da educação e ajustar o sistema às necessidades sociais e educacionais em constante evolução. Ao longo das décadas, diversas iniciativas foram implementadas, refletindo mudanças políticas, sociais e pedagógicas. A descentralização, a autonomia escolar e o compromisso com a excelência educacional têm sido aspectos salientados nesse processo, demonstrando um comprometimento contínuo com o avanço do sistema educacional.

No contexto da descentralização e da autonomia escolar, surge uma preocupação em relação ao potencial aumento das disparidades entre as escolas dentro de um mesmo município. Ao conceder maior autonomia às escolas, é crucial considerar que nem todas terão condições igualitárias para exercê-la de forma eficaz. Instituições localizadas em áreas mais remotas ou com recursos financeiros limitados podem enfrentar desafios adicionais para implementar projetos pedagógicos inovadores, oferecer formação continuada aos professores, manter infraestrutura adequada e garantir acesso a recursos educacionais. Como resultado, pode haver uma maior discrepância na qualidade da educação oferecida entre as diferentes escolas do município. Essa disparidade pode comprometer o acesso equitativo dos alunos a uma educação de qualidade e perpetuar as desigualdades sociais existentes.

Assim, torna-se essencial que as políticas de descentralização e autonomia escolar sejam acompanhadas por medidas que assegurem a equidade no acesso aos recursos e apoio necessários para que todas as escolas possam exercer sua

autonomia de maneira eficaz. Isso envolve a distribuição equitativa de recursos financeiros, a oferta de formação e suporte técnico adequados, além da implementação de mecanismos de prestação de contas que garantam a transparência e a equidade no processo decisório. Portanto, ao promover a descentralização e autonomia escolar, é crucial considerar não apenas a diversidade de contextos e necessidades das escolas, mas também o compromisso com a justiça educacional e a garantia de oportunidades iguais para todos os alunos.

Gatti, Barreto e André (2011), em seu estudo abrangente sobre as políticas docentes no Brasil, destacam que as questões relacionadas à carreira e remuneração dos professores devem ser analisadas em conjunto com a natureza específica do trabalho educacional, considerando sua dimensão sociocognitiva. Assim,

O reconhecimento dos docentes da educação básica como profissionais essenciais ao país passa pela oferta de carreira digna e remuneração condizente com a formação deles exigida e ao trabalho deles esperado. Não se pode camuflar isso com sofismas que não contribuem com a profissionalização dos professores e a construção de sua identidade profissional com características comuns valorizadas (Gatti; Barreto; André, 2011, p. 139).

Quando se trata da formação docente e do estabelecimento de planos de carreira, é de suma importância reconhecer o valor inestimável do trabalho dos professores e assegurar que sejam devidamente recompensados por seu esforço e dedicação. A docência é uma profissão que demanda habilidades complexas, que vão desde uma compreensão profunda do conteúdo até a capacidade de comunicação eficaz, gestão de sala de aula e sensibilidade para atender às necessidades individuais dos alunos. O número e a qualidade dos professores empregados são fatores cruciais que determinam a qualidade de um sistema educacional, e uma remuneração justa é indispensável para garantir o exercício pleno dessa profissão.

A regulamentação da profissão de professor no Brasil tem sido um processo longo e intrincado, envolvendo uma série de leis e movimentos sociais. A história da elaboração dos planos de carreira dos professores no país é marcada por uma trajetória complexa e multifacetada, que reflete as transformações sociais, políticas e educacionais ao longo do tempo. Sobre a regulação dos planos de carreira, Masson (2017, p. 856) pondera:

Embora exista regulamentação para a organização dos planos de carreira dos professores, essa se dá de forma muito variada, com uma diversidade de critérios e formatos que dificultam a definição dos requisitos mínimos indispensáveis para a carreira docente e a garantia de uma adequada

valorização dos professores. Essa diversidade se refere às disparidades em relação ao vencimento inicial e à remuneração final, entre estados e municípios, ao percentual atribuído a cada elevação de nível, ao tempo de interstício entre as classes, aos coeficientes relativos à progressão ao longo da carreira, às formas de definição de nível, classe, referência, promoção horizontal, vertical e diagonal, dentre outros aspectos.

O movimento em prol da profissionalização docente ganhou impulso nas décadas de 1940 e 1950, motivado por debates sobre novos paradigmas educacionais e pelas exigências de uma sociedade em processo de industrialização. Foi na década de 1960 que o Brasil presenciou avanços concretos na formulação de políticas voltadas à carreira dos professores (Saviani, 2009).

Com o estabelecimento do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) em 1968, houve uma tentativa de centralizar e padronizar algumas políticas educacionais. No entanto, a diversidade regional e as particularidades locais continuaram a influenciar as abordagens adotadas por cada estado. Durante os anos de regime militar (1964-1985), as políticas educacionais foram moldadas conforme as diretrizes autoritárias do governo. Em 1971, foi promulgado o Estatuto do Magistério, que visava normatizar a carreira dos professores em escala nacional (Oliveira, 2000; Vieira, 2006). No entanto, as condições de trabalho e a remuneração ainda suscitavam grandes insatisfações entre os profissionais.

Com o retorno à democracia na década de 1980, intensificaram-se os debates sobre a democratização da educação e o reconhecimento dos profissionais do magistério. Nesse contexto, diversos estados brasileiros começaram a elaborar seus próprios planos de carreira, refletindo a descentralização das políticas educacionais. A Constituição de 1988 trouxe avanços significativos ao reconhecer a importância dos profissionais da educação e estabelecer diretrizes para a formulação de planos de carreira. No entanto, a implementação efetiva desses planos enfrentou obstáculos, como a escassez de recursos financeiros e a resistência de certos setores políticos (Carvalho, 2000).

Nos últimos decênios, a batalha dos professores por melhores condições de trabalho, remuneração justa e reconhecimento profissional tem sido uma constante. O Plano Nacional de Educação (PNE), promulgado em 2014, estabeleceu metas específicas para a valorização dos profissionais da educação básica, incluindo a implementação de planos de carreira. No artigo 2º da Lei n. 13.005/2014, estão delineadas dez diretrizes para o PNE, sendo a valorização dos profissionais da educação uma delas.

Apesar dos progressos, a elaboração e a efetiva execução de planos de carreira para os professores no Brasil ainda se apresentam como desafios que requerem esforços contínuos por parte de gestores, educadores e da sociedade em geral. No contexto mais recente, as reformas educacionais em Goiás defrontam-se com desafios contemporâneos, como aprimoramento da infraestrutura, formação continuada dos professores e integração de tecnologias na educação. Esses desafios destacam a necessidade de adaptação constante para atender às demandas emergentes da sociedade. Contudo, este período também representa uma fase de avanços, onde a busca por uma educação de qualidade permanece como uma constante, orientando as mudanças necessárias para o progresso educacional em Goiás.

Ademais, é crucial ressaltar que a formação continuada para professores desempenha um papel vital no aprimoramento da prática pedagógica e na promoção da qualidade da educação. Trata-se de um processo de aprendizagem em curso, que busca atualizar conhecimentos, desenvolver habilidades e fortalecer competências dos educadores ao longo de suas trajetórias profissionais. Nesse contexto, a formação continuada oferece aos professores oportunidades para refletir sobre suas práticas, revisar concepções e construir novos saberes, fomentando uma abordagem mais centrada no aluno e no desenvolvimento de habilidades cognitivas, sociais e emocionais.

Além disso, a formação continuada proporciona espaços de interação e colaboração, nos quais os professores podem compartilhar experiências, trocar conhecimentos e construir coletivamente soluções para os desafios enfrentados em sala de aula. Dessa forma, promove-se uma cultura de aprendizagem colaborativa e a constituição de comunidades de prática que impulsionam o desenvolvimento profissional contínuo. É crucial enfatizar que a formação continuada não se restringe apenas ao aspecto técnico-pedagógico, abarcando também temas como inclusão, diversidade, ética, entre outros, fundamentais para uma prática educativa mais democrática, inclusiva e humanizada.

A formação continuada para professores desempenha, portanto, um papel fundamental no aprimoramento profissional dos educadores e na promoção da qualidade da educação. Ao investir na formação dos professores, garantimos que estejam preparados para enfrentar os desafios do ensino contemporâneo e para oferecer uma educação de excelência que propicie o pleno desenvolvimento dos alunos e contribua para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Assim, o plano de carreira é importante instrumento na definição das diretrizes para a progressão profissional dos servidores públicos, delineando não apenas as etapas de evolução na carreira, mas também as competências e habilidades

necessárias em cada estágio, os requisitos de formação e capacitação, bem como as correspondentes remunerações e benefícios.

No município de Três Ranchos, a estagnação do plano de carreira desde 2001 torna-se preocupante. Lamentavelmente, observa-se uma ausência de critérios claros para a progressão profissional, falta de transparência na avaliação de desempenho e uma deficiência no estímulo à capacitação e aprimoramento dos funcionários. Tais lacunas podem resultar no esvaziamento dos quadros de servidores, com profissionais capacitados buscando oportunidades em outras localidades ou no setor privado.

A falta de atualização dos planos de carreira dos professores em Três Ranchos, Goiás, desde 2001, não apenas afeta os educadores, mas também compromete a qualidade do ensino e o progresso educacional local como um todo. Nesse cenário, as palavras de Nóvoa (2009) ressoam, ressaltando a necessidade premente de revisão constante dos planos de carreira docente. O autor argumenta que os modelos tradicionais, muitas vezes baseados em critérios rigidamente hierárquicos, não são suficientes para atender às demandas emergentes por flexibilidade, inovação e valorização do trabalho docente.

No contexto brasileiro, estudos como o de Freitas (2017) sublinham a disparidade entre os planos de carreira dos professores em diferentes municípios, contribuindo para a desigualdade e para a falta de atratividade da profissão. A autora enfatiza a importância de considerar as particularidades locais, mas também defende a adoção de diretrizes nacionais que garantam um padrão mínimo de qualidade e equidade.

Veiga (2015) complementa essa discussão ao abordar a necessidade crucial de políticas eficazes de formação continuada nos planos de carreira. A autora salienta que a educação é um campo em constante evolução, e os professores devem ter acesso regular a oportunidades de atualização para enfrentar os desafios contemporâneos, como a integração de tecnologias e a promoção da diversidade no ambiente escolar.

Com essas reflexões, deseja-se ressaltar, em harmonia com as ponderações de Gatti, Barreto e André (2011), que as condições de remuneração dos professores da educação básica estão aquém dos esforços exigidos pela nobre atividade docente, pela sua formação contínua, pela jornada de trabalho e pelas inúmeras responsabilidades inerentes ao seu labor. Além disso, emerge como ponto de grande

preocupação o impacto adverso que a estagnação dos planos de carreira pode acarretar na atratividade da profissão de professor. Assim,

O problema salarial docente associa-se à discussão sobre a qualidade da educação no país e sobre a atratividade da carreira e permanência nela. Não é trivial a perda de bons quadros de pessoal da educação, em favor de outras áreas profissionais e dentro das próprias redes educacionais escolares (Gatti; Barreto; André, 2011, p. 143).

Em um projeto colaborativos desenvolvido com o objetivo de investigar e discutir o fortalecimento e reestruturação da carreira docente, Gatti et al. (2009) compreende que os fatores ligados à atratividade da profissão docente precisam ser situados em um contexto amplo de mudanças políticas, econômicas e sociais, assim como transformações no mundo do trabalho, nas tecnologias. As maneiras de ver e experimentar as relações de trabalho, não somente na docência como também nos mais diversos campos profissionais, passam por transformações desde a década de 1980 (Gatti et al., 2009). No contexto macroestrutural, o panorama histórico das relações sociais e laborais é permeado por nuances complexas e contraditórias, que engendram novas concepções acerca do desenvolvimento profissional e da trajetória de carreira. Nesse sentido,

A literatura disponível na área da formação de professores tem analisado questões que, direta ou indiretamente, mantêm relação com a discussão sobre a atratividade da carreira docente, como por exemplo: a massificação do ensino, a feminização no magistério, as transformações sociais, as condições de trabalho, o baixo salário, a formação docente, as políticas de formação, a precarização e a flexibilização do trabalho docente, a violência nas escolas, a emergência de outros tipos de trabalho com horários parciais. Aspecto que merece destaque diz respeito ao aumento das exigências em relação à atividade docente na atualidade (Gatti et al., 2009, p. 11).

Em relação a atratividade da profissão docente é necessário considerar fatores intrínsecos e extrínsecos, que oscilam entre satisfações e frustrações, opção e necessidade, valorização e possibilidade de progressão. Embora o aspecto salarial seja um fator importante na escolha profissional quando há liberdade de escolha, não abrange todas as dimensões que influenciam a atratividade de uma profissão. Outros elementos, tanto individuais quanto contextuais, também desempenham um papel significativo na motivação, nos interesses e nas expectativas dos indivíduos, afetando suas decisões de trabalho. Estes fatores estão ligados às representações de si mesmo e sentidos atribuídos ao exercício docente, ao cotidiano escolar e à atividade de ensinar.

No dia a dia da escola, os professores enfrentam desafios como a gestão da disciplina e o combate à violência, lidando também com a falta de motivação dos

alunos, a necessidade de trabalhar com turmas numerosas e a demanda por uma prática educativa que reconheça e valorize a diversidade. Além disso, a introdução das tecnologias de ensino no contexto do trabalho docente gera mudanças significativas na relação com o conhecimento, provocando em muitos profissionais da educação uma sensação de obsolescência.

Em seu estudo acerca a literatura existente sobre o tema, Gatti et al. (2009) entende que a percepção de declínio na imagem social do professor pode estar associada à mudança no papel tradicional dos educadores na comunidade local. A escola deixou de ser o principal meio de acesso ao conhecimento e de ascensão econômica e social para determinados estratos da sociedade. Além disso, o autor destaca a falta de seletividade na profissão docente como um aspecto preocupante.

A queda no prestígio da profissão docente está intrinsecamente ligada à redução dos salários e às limitadas oportunidades de progressão, o que afeta diretamente a dignidade e o respeito atribuídos à categoria profissional. Logo, trata-se da melhoria das condições de trabalho, da realização profissional, da justa remuneração e das perspectivas de crescimento como elementos-chave na valorização do educador e na construção de uma educação de qualidade.

Diante desse contexto, esta pesquisa assume uma postura de denúncia, guiada pela urgência de promover políticas tanto no âmbito nacional quanto local que reconheçam a importância de atualizar os planos de carreira dos professores e adotar medidas concretas para sanar essa lacuna. Isso envolve a realização de avaliações regulares das políticas de carreira vigentes, o diálogo com os profissionais da educação para identificar suas necessidades e aspirações, e o desenvolvimento de planos de carreira atualizados e alinhados com as melhores práticas e teorias contemporâneas da gestão educacional.

No que tange à questão salarial, um dos principais embates enfrentados pelos professores do ensino básico é a disparidade entre a magnitude de sua missão e a compensação financeira que recebem. Embora desempenhem um papel vital no desenvolvimento humano e social, muitos professores sofrem com a subvalorização salarial, percebendo vencimentos reduzidos que não refletem a complexidade e a responsabilidade de sua função. Essa discrepância pode resultar em desmotivação, desengajamento e elevada rotatividade desses profissionais, comprometendo a continuidade e a excelência do ensino.

Diante desses desafios prementes, é imperativo que os governos, as autoridades educacionais e toda a sociedade reconheçam a importância da remuneração adequada dos professores do ensino básico e adotem medidas concretas para assegurar condições salariais justas e dignas para esses agentes educacionais. Isso engloba a implementação de políticas salariais transparentes e equitativas, o incremento dos investimentos na educação e o reconhecimento do valor social e econômico do labor docente. A remuneração adequada dos professores do ensino básico emerge como uma questão primordial que exige tratamento imediato e priorizado. Investir na valorização e no bem-estar dos educadores é investir na qualidade da educação e no futuro das próximas gerações. Portanto, é imprescindível a implementação de políticas eficazes para que os professores sejam devidamente valorizados e recompensados pelo relevante trabalho que desempenham.

Deve-se considerar não apenas aspectos salariais, mas também a flexibilidade, a formação continuada e a valorização do profissional da educação, proporcionando assim um ambiente propício ao desenvolvimento e à qualidade do ensino. O constante diálogo entre gestores, educadores e pesquisadores é fundamental para construir um sistema que esteja em sintonia com as demandas contemporâneas da educação no país. Contudo, como reflete Cunha (2009, p. 148):

A posição desvalorizada do magistério no conjunto das profissões, não constitui fenômeno específico do Brasil. Lamentavelmente, os modelos capitalistas de desenvolvimento não privilegiam, via de regra, algumas das essencialidades humanas, entre elas, a da função social do educador. E, quando o fazem, tem primazia a ótica econômica em detrimento de valores e aspirações que também deveriam ser levados em conta. Assim, pode-se afirmar que existe uma crise mundial da profissão docente.

1.2 O Planejamento de carreira no Setor Público.

Na História da Educação, investigar as vozes do passado por meio de documentos oficiais não se resume a uma mera análise superficial. É uma empreitada complexa e desafiadora que demanda uma abordagem crítica e contextualizada. Cada documento representa um fragmento do passado, carregando consigo os vestígios do tempo e das diversas forças políticas, econômicas e sociais que o moldaram. Como pesquisadores, nosso dever é compreender as intrincadas relações de poder, os conflitos e as influências que permeiam o campo da educação.

Barros (2019) destaca como a história, especialmente desde os Annales¹, ampliou o escopo das fontes, possibilitando que os documentos oficiais se tornassem uma alternativa válida para examinar as características e a variabilidade de uma determinada instituição de ensino. Por sua vez, Brasil, Stamatto e Neta (2021) identificam o documento oficial como um dos principais tipos de fontes utilizadas no campo da história educacional, entre outras. Ambas as citações enfatizam a importância dos documentos oficiais como fontes essenciais para a pesquisa histórica em contextos educacionais, fornecendo informações valiosas sobre políticas, programas, processos e práticas educacionais ao longo do tempo.

Dessa forma, ao investigar as vozes do passado por meio de documentos oficiais, abrimos caminho para uma compreensão mais profunda e abrangente da História da Educação. Essa jornada nos convida a dialogar com sujeitos do passado, compreender suas motivações, reconhecer suas limitações e aprender com suas experiências. Com esses documentos como verdadeiras testemunhas do passado, podemos trilhar um caminho em direção a um futuro educacional mais promissor.

Por conseguinte, um plano de carreira representa um conjunto de normas e procedimentos que guiam o desenvolvimento profissional dos servidores públicos, estabelecendo critérios para promoção, ascensão, treinamento e outras formas de valorização e reconhecimento. Nesse contexto, um arcabouço legal que regulamente os planos de carreira é de suma importância para assegurar transparência e equidade na gestão do desenvolvimento da carreira dos servidores públicos. Apesar da

¹ A Escola dos Annales foi uma importante corrente historiográfica que surgiu na França no início do século XX. Fundada por Marc Bloch e Lucien Febvre, essa escola propôs uma abordagem renovadora para o estudo da história, buscando expandir os horizontes da disciplina e incorporar novos métodos de análise. Os Annales propuseram uma ruptura com a história narrativa tradicional, que se concentrava na descrição de eventos e na figura dos grandes homens (Burke, 2010).

relevância da estruturação de carreiras no desenvolvimento do servidor público, a gestão dessa ferramenta muitas vezes se mostra burocrática e desconectada do ponto de vista educacional, como constatou Bernardete Gatti (2012) em sua pesquisa sobre políticas de carreira docente na educação básica.

Os planos de carreira e remuneração do magistério dos municípios voltam-se mais para a qualificação do quadro do magistério no grupo dos servidores públicos, definição dos níveis ou classes de progressão formais e adequação a leis federais na sua sequência temporal. A maioria se mostra como instrumento de natureza mais burocrática e não se fundamenta em perspectivas educacionais, como, por exemplo, a vinculação da carreira docente à qualidade educacional pretendida ou a valorização do professor visando a essa qualidade. Não há propriamente uma ideia de política educacional permeando a proposição das carreiras (Gatti, 2012, p.106).

Como indica Gatti (2012), o planejamento da carreira docente muitas vezes se limita à qualificação do corpo docente e ao cumprimento da legislação federal, adotando abordagens burocráticas que negligenciam os aspectos essenciais de valorização e reconhecimento do professor.

Por isso, é crucial conhecer as leis e políticas educacionais que regem as carreiras dos funcionários públicos, especialmente na área do ensino básico, a fim de identificar potenciais lacunas e áreas de aprimoramento. Compreender como as leis em níveis federal, estadual e municipal moldam o planejamento de carreira e como os documentos oficiais fornecidos por essas instâncias podem auxiliar na elaboração e implementação de programas de carreira é fundamental. A partir desse entendimento, almeja-se uma carreira mais justa e transparente, que verdadeiramente valorize e reconheça o trabalho dos servidores públicos, em particular dos professores, que desempenham um papel crucial na promoção de uma educação de qualidade no país.

Também é importante ressaltar que as bases acadêmicas que fundamentam as carreiras no funcionalismo público são dinâmicas e podem evoluir ao longo do tempo. Portanto, os servidores precisam se manter atualizados em relação às revisões legais e às novas demandas e necessidades da sociedade, buscando promover o funcionamento eficiente e eficaz dos planos de carreira. A existência de pesquisas robustas e atualizadas facilita o desenvolvimento profissional dos servidores públicos e, conseqüentemente, contribui para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

A pesquisa sobre políticas públicas direcionadas à educação por meio de planos de carreira pode proporcionar reflexões sobre como as leis e regulamentos são elaborados e como impactam a vida escolar. Além disso, é fundamental analisar como essas políticas nacionais são implementadas na prática, avaliando sua eficácia e se realmente promovem o reconhecimento e a valorização dos professores.

Dessa forma, a formulação de políticas públicas voltadas para a educação por meio de planos de carreira é essencial para estimular a discussão e a reflexão sobre as condições de formação e atuação profissional na área. É imprescindível compreender as necessidades e demandas dos professores e propor ações para melhorar as condições de trabalho e as percepções que possam impactar positivamente na qualidade da educação oferecida.

O planejamento de carreira no setor público é um processo contínuo e estratégico que busca o desenvolvimento profissional dos servidores, alinhando suas metas individuais e profissionais aos objetivos e necessidades das organizações governamentais. Envolve o reconhecimento de habilidades, competências e metas de carreira, assim como a definição de ações e planos para alcançá-las. De modo análogo o que é relatado pelo Palazzo e Gomes (2009, p. 206-207) que diz:

Há várias décadas, sistemas educacionais e redes escolares têm buscado alternativas para aperfeiçoar e incentivar o desempenho dos professores. Entre as alternativas até agora utilizadas, temos os planos de carreira baseados nos resultados do trabalho docente, o pagamento pelo mérito (individualmente e/ou em grupo) e diversas formas de avaliação dos profissionais, tanto para serem admitidos como para progredirem na carreira, tais como provas e exames, avaliação pelos pares, superiores e alunos e outros processos. Essas mudanças pretendem sair dos lugares comuns das carreiras burocráticas, em que todos recebem os mesmos salários se atendem a certos requisitos, em especial os diplomas e certificados e o tempo de serviço. Tais critérios são universalistas, permitem tratamento igualitário e buscam recompensar o serviço público pelo mérito, o que corresponde fielmente às definições de burocracia. Na educação superior, as práticas já apresentam certa tradição e, em certos casos, encontram-se sistemas educacionais em que os docentes desse nível são continuamente avaliados, inclusive pela sua produção intelectual, mas, na educação básica, se encontram fortes resistências para implantar a avaliação e aproximar as recompensas e estímulos da qualidade do desempenho docente. Entre outros motivos, está a complexidade da gestão de pessoal em redes escolares que podem espalhar-se por todo um país.

De modo análogo, a definição de plano de carreira de Silva e Nunes (2019, p. 94-95) o compreende como

[...] um instrumento legal específico da administração, que define a constituição da carreira, sua estrutura e funcionamento. Nesta perspectiva, o Plano de Carreira estabelece as normas e as regras de funcionamento dos cargos, funções e remuneração, define as atribuições, a estrutura da classe,

a mobilidade na carreira, os níveis profissionais, a jornada de trabalho, dentre outros aspectos.

Ao considerarmos essas perspectivas em conjunto, ressalta-se a importância do planejamento de carreira e as vantagens do desempenho no trabalho, embora haja diferenças no contexto específico e nos métodos de implementação dessas práticas. Enquanto a primeira abordagem destaca resistências e desafios no campo da educação, a segunda oferece uma visão mais ampla da estrutura dos percursos profissionais na administração pública.

De acordo com Assis (2019), nas últimas décadas, foram implementadas políticas públicas no Brasil voltadas para garantir a qualidade da educação e valorizar os profissionais do setor, conforme estabelecido por lei. No entanto, há discordâncias entre os recursos prometidos por essas políticas e sua efetivação, especialmente em termos de formação, remuneração, progressão na carreira e condições de trabalho, resultando em reivindicações por parte dos trabalhadores.

A análise de Assis (2019) revela que o sindicato desempenhou um papel crucial na busca pela valorização profissional, principalmente na implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Municipal, o que motivou a profissão docente em João Pessoa e melhorou a qualidade da educação por meio de concursos públicos. Para o autor, o sindicato é uma alternativa importante na luta pela melhoria da qualidade da educação, especialmente diante da questão da privatização em todas as etapas do ensino.

Estudos conduzidos por Gabre (2022) indicam que cada vez mais os jovens buscam ingressar diretamente no mercado de trabalho após o ensino médio, adiando a formação superior, que muitas vezes é realizada por meio de cursos à distância. A autora observa que os investimentos governamentais na formação de professores têm sido insuficientes, resultando na desvalorização da profissão e na falta de condições de trabalho nas escolas públicas, afastando potenciais candidatos à carreira docente na Educação Básica. Gabre (2022) destaca que o Curso de Formação de Docentes na modalidade Normal continua sendo o primeiro passo para os jovens que almejam seguir a carreira docente, expressando esperança de que esse curso continue resistindo e persistindo no Paraná.

Segundo Mendes (2020), houve mudanças significativas na educação brasileira nas últimas décadas, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988 e a implementação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

(LDBEN – Lei nº. 9.394/96). Essas mudanças resultaram em diversos projetos direcionados à melhoria da educação e, conseqüentemente, à valorização do trabalho docente. Com a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração em 2013, algumas modificações foram realizadas, como a incorporação de benefícios como Auxílio Alimentação, Vale Transporte e Plano Médico e Odontológico, com o intuito de valorizar o magistério.

Por fim, é importante ressaltar que, na pesquisa em História da Educação, as fontes oficiais desempenham um papel crucial ao fornecerem informações sobre políticas e práticas educacionais de épocas passadas. Essas fontes incluem leis, estatutos, regulamentos, relatórios governamentais e documentos administrativos, oferecendo aos pesquisadores acesso direto às intenções e decisões políticas que moldaram os sistemas educacionais em momentos históricos específicos. Ao analisar criticamente essas fontes, é possível revelar contradições, influências sociais e ideológicas presentes no desenvolvimento e implementação das políticas educacionais, traçando assim a evolução ao longo do tempo e compreendendo seu impacto na sociedade e nos indivíduos.

As leis e decretos ocupam um lugar de destaque como fontes primárias para compreender os contextos legais e normativos que moldam os sistemas educacionais em diferentes períodos. Ao examinar esses instrumentos legais, é possível identificar intenções, diretrizes e objetivos governamentais relacionados à educação, bem como entender como foram promulgados, aplicados e alterados ao longo do tempo. Isso permite uma compreensão mais ampla da relação entre política educacional e sociedade.

O estudo da história da educação nos leva a uma imersão nas vozes do passado, buscando compreender o desenvolvimento e a evolução dos sistemas educacionais ao longo do tempo. Durante essa jornada, os documentos oficiais surgem como fontes inestimáveis, permitindo-nos desvendar o enredo e as nuances desse percurso. Ao explorar essas vozes do passado, ganhamos uma compreensão mais rica e autêntica das políticas, práticas e ideologias que moldaram a educação em diferentes momentos históricos. Esses documentos refletem as visões dos governos, legisladores e instituições educacionais de cada época, testemunhando as decisões políticas e sociais que impactam o sistema educacional.

CAPÍTULO 2 – ARCABOUÇO LEGAL DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA CIDADE DE TRÊS RANCHOS EM GOIÁS.

O Capítulo 2 aborda o arcabouço jurídico que fundamenta o planejamento da carreira dos funcionários públicos. Nele, são detalhadas as leis e normas que regem o desenvolvimento profissional no serviço público, bem como as mudanças legislativas ocorridas ao longo do tempo. O propósito é estabelecer uma base sólida para compreender os trajetos profissionais dos servidores públicos e possibilitar uma análise mais profunda das questões relacionadas ao seu desenvolvimento nesta esfera específica.

Nosso objetivo é traçar o panorama legal que contribui para o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do município de Três Ranchos, localizado em Goiás. Reconhecendo a importância dos servidores públicos na prestação efetiva de serviços à comunidade, é essencial que o município estabeleça uma estrutura promova a valorização, a progressão profissional e a motivação desses profissionais dedicados.

A elaboração do Plano de Carreira deve ser embasada em princípios de eficiência, transparência e equidade, visando não apenas satisfazer as necessidades dos servidores, mas também fomentar a excelência na administração pública municipal. Nesse sentido, é crucial alinhar as práticas de gestão de recursos humanos com as melhores diretrizes nacionais e estaduais, adaptando-as às particularidades e demandas locais.

O arcabouço legal deve abarcar aspectos fundamentais, como a definição de cargos e suas atribuições, critérios para progressão na carreira, sistemas de avaliação de desempenho, políticas de capacitação e desenvolvimento profissional, além de mecanismos transparentes para a fixação de remunerações e benefícios. O intuito é assegurar uma gestão eficaz que reconheça e recompense a dedicação dos servidores, promovendo um ambiente de trabalho motivador e engajado.

2.1 Leis e Regulamentos Federais sobre o planejamento de carreira dos Servidores Públicos

No âmbito da pesquisa em história educacional, a legislação desempenha uma função crucial. Ela não apenas serve como um ponto de referência temporal para analisar as mudanças e aprimoramentos na política educacional ao longo dos anos,

mas também possibilita uma reflexão sobre sua implementação e aplicação. Através dessa revisão, torna-se viável identificar problemas, lacunas e limitações que podem influenciar o impacto efetivo da legislação nos ambientes escolares.

Nesse sentido, as melhorias podiam vir, num primeiro momento, no estabelecimento de uma lei que buscasse sanar a lacuna do aspecto denunciado em relatórios anteriores. Do mesmo modo, os relatórios podiam funcionar como um termômetro da lei, no caso de a mesma não ser cumprida por falta de fiscalização ou de condições materiais das escolas. Como assinala Faria Filho (1998), as leis em uma sociedade expressam a dinâmica da realização e do ordenamento das relações socioculturais estabelecidas por ela. Assim, considera-se uma perspectiva relacional entre o ordenamento legal e a sociedade (Caldeira-Machado, 2016, p. 102).

Caldeira-Machado (2016) define lei como um instrumento que pode catalisar melhorias na educação, ao endereçar as deficiências identificadas em relatórios anteriores. Ela estabelece as bases para regular e promover mudanças no sistema educacional, oferecendo diretrizes claras e objetivas. No entanto, a eficácia dessa legislação está diretamente ligada à supervisão escolar e às condições materiais. Portanto,

A lei tem várias dimensões. Ela não é apenas um resultado da expressão ideológica das camadas dominantes, mas a legislação pode revelar importantes informações sobre as disputas, imposições e reivindicações dos grupos sociais. Dessa forma, a lei é, ao mesmo tempo, arena e “troféu” das lutas sociopolíticas. Ao estudar uma lei, é importante tentar conhecê-la não apenas como parte do ordenamento jurídico, mas principalmente como meio de manifestação de uma prática social (Caleffi, 2016, p. 63).

A relação entre legislação e sociedade demanda uma análise crítica abrangente. É necessário considerar como as leis são elaboradas, quais interesses influenciam esse processo e como as políticas educacionais são concebidas e aplicadas. Além disso, a efetividade das leis está intrinsecamente ligada à supervisão e às condições físicas das escolas. A escassez de recursos, a precariedade da infraestrutura ou a ausência de fiscalização podem comprometer a implementação e o alcance das metas estipuladas pela legislação educacional.

Ambas as definições ressaltam a importância das leis como instrumentos para promover melhorias no campo da educação. Enquanto a primeira sublinha a capacidade da legislação em abordar lacunas e problemas identificados em relatórios anteriores, buscando soluções para essas questões, a segunda vai além, destacando que o direito não é apenas uma expressão ideológica das classes dominantes, mas também reflete as disputas, imposições e demandas dos diferentes grupos sociais.

No contexto do serviço público, o planejamento de carreira para os funcionários do setor é regido por uma série de leis e regulamentos federais. Esse planejamento não apenas estabelece diretrizes para o desenvolvimento profissional dos servidores públicos, mas também assegura a eficiência e transparência na gestão pública.

Nesta seção, iremos analisar as leis e regulamentos federais que governam a gestão de carreira dos servidores públicos. Exploraremos a base legal subjacente a esse processo e abordaremos os principais aspectos considerados na formulação e implementação de políticas de carreira no âmbito da administração pública.

A Constituição Federal de 1988 representa o alicerce jurídico e institucional do ordenamento jurídico brasileiro. Ela estabelece os princípios, direitos e garantias fundamentais das pessoas físicas, bem como as normas que regem o funcionamento do poder público e a organização do Estado brasileiro. Nesse sentido, examinaremos a Constituição sob a perspectiva do planejamento de carreira dos servidores públicos.

Alinhada a essa visão, a Constituição Federal de 1988 consagrou a valorização dos profissionais da educação como um dos princípios fundamentais da educação no Brasil. O artigo 206, inciso V da Constituição Federal declara que: "Valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas".

No entanto, uma revisão crítica se faz necessária para avaliar a eficácia com que esse dispositivo foi implementado e quais desafios ainda persistem. Primeiramente, é louvável reconhecer a importância dos educadores e valorizar suas carreiras, conforme preconizado pela Constituição. O dispositivo constitucional impõe a necessidade de um planejamento de carreira estruturado, garantindo diretrizes claras para o desenvolvimento profissional e critérios objetivos para promoção e avaliação. A abordagem meritocrática, baseada em concursos públicos e avaliações, visa selecionar os profissionais com base em critérios de competência e qualificação, visando, assim, aprimorar a qualidade da educação.

Contudo, um dos desafios enfrentados é a questão dos salários dos educadores. Apesar das disposições constitucionais que enfatizam o respeito e a valorização, ainda existem disparidades salariais entre diferentes níveis de educação e regiões do país, conforme evidenciado por estudos como o de Camargo et al. (2011, p. 360).

Tal fato e os dados apresentados anteriormente demonstram que a remuneração docente, quando analisada de forma mais profunda, revela que a política educacional (em especial, a salarial) de cada ente federativo, apesar de seguir diferentes diretrizes do governo federal (como a política de fundos, a qualificação profissional mínima, o PSPN entre outras), tem características próprias e autonomia no que toca à definição dos “salários” do funcionalismo. Como consequência, há grande variação da remuneração docente nas diversas administrações, o que por vezes se acentua ainda mais devido às desigualdades econômicas e sociais entre as regiões brasileiras.

A análise realizada destaca um dos grandes desafios enfrentados na educação: a disparidade salarial entre os profissionais do ensino. Mesmo com as disposições constitucionais que enfatizam o respeito e a valorização desses educadores, as diferenças salariais persistem. De acordo com o estudo conduzido por Camargo et al. (2011), foram identificadas disparidades significativas nos salários entre os diversos níveis de ensino e em diferentes regiões do país.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), promulgada pela Lei nº 9.394/96, é um marco normativo que estabelece os princípios e diretrizes fundamentais da educação no Brasil. Essa legislação abrangente delinea os objetivos e as normas que norteiam todo o sistema educacional brasileiro, desde a educação básica até o ensino superior.

Os fundamentos da LDB refletem uma visão de educação inclusiva, democrática e de qualidade. Reconhecendo a educação como um direito de todos e um dever do Estado e da família, a LDB preconiza a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o conhecimento, a arte e o pensamento. Além disso, estabelece a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola, sem discriminação de qualquer natureza.

A LDB define as etapas e modalidades da educação básica, abrangendo desde a Educação Infantil até o Ensino Médio. Também trata de temas como educação especial, educação de jovens e adultos, valorização dos profissionais da educação, gestão democrática das escolas e articulação entre a educação e o mundo do trabalho. Uma das inovações importantes introduzidas pela LDB é a inclusão do conceito de educação a distância, permitindo a oferta de cursos e programas nessa modalidade, desde que devidamente autorizados e avaliados pelo sistema de ensino.

No contexto do ensino superior, a legislação desempenha um papel fundamental ao estabelecer as diretrizes que regem a organização e operação das instituições, os critérios de avaliação, os requisitos para a concessão de graus e a autonomia universitária. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) é

uma ferramenta dinâmica que acompanha as mudanças na sociedade e no campo educacional. Sua revisão em 2013 introduziu ajustes e atualizações necessárias para enfrentar os desafios contemporâneos, incluindo mudanças na estrutura do Ensino Médio e na integração entre teoria e prática no ensino superior.

No entanto, apesar de seu alcance abrangente, a implementação eficaz da LDB ainda enfrenta obstáculos. Questões como a infraestrutura das escolas, a formação continuada de professores e a garantia do acesso à educação de qualidade para todos permanecem desafios a serem superados.

Dentro do contexto da LDB, especificamente em seu artigo 67, encontra-se um elemento crucial para o aprimoramento constante da educação no Brasil: a formação continuada de professores e o estabelecimento de planos de carreira. Esta seção da legislação reflete uma preocupação essencial em valorizar e capacitar os profissionais que desempenham um papel central na disseminação do conhecimento e no desenvolvimento das próximas gerações.

O artigo 67 da LDB destaca a importância de programas de formação continuada para os profissionais da educação, levando em consideração as demandas da sociedade e as inovações tecnológicas. Esta disposição legal reconhece a natureza dinâmica do campo educacional, que exige uma atualização constante por parte dos educadores para lidar com os desafios contemporâneos.

A formação continuada de professores, conforme preconizado pela LDB, vai além da simples atualização de conhecimentos. Abrange a reflexão sobre práticas pedagógicas, a incorporação de novas metodologias, o desenvolvimento de habilidades socioemocionais e a compreensão das diversas realidades encontradas nas salas de aula. Nesse sentido, a legislação busca promover uma abordagem holística para garantir que os educadores estejam preparados para enfrentar as complexidades do ambiente educacional.

O mesmo artigo da LDB também aborda a importância dos planos de carreira para os profissionais da educação. Ao estabelecer diretrizes para a valorização salarial, progressão na carreira e condições de trabalho adequadas, a legislação visa criar um ambiente propício para a retenção de talentos e a promoção de um corpo docente qualificado e motivado.

Contudo, é importante destacar que, apesar dos avanços proporcionados pelo arcabouço legal, a implementação efetiva dessas diretrizes enfrenta desafios consideráveis. Frequentemente, os recursos destinados à formação continuada são

limitados, e a elaboração de planos de carreira eficientes pode variar amplamente entre os diferentes municípios e estados do país. Além disso, a dinâmica do ensino remoto, evidenciada especialmente durante a pandemia, ressaltou a necessidade de adaptação constante por parte dos professores. Nesse contexto, a legislação precisa ser flexível o suficiente para incorporar as mudanças emergentes no cenário educacional e garantir que a formação continuada esteja alinhada com as demandas contemporâneas.

O artigo da LDB que aborda a formação continuada de professores e planos de carreira representa um avanço significativo na promoção da qualidade da educação no Brasil. No entanto, para que essas diretrizes se concretizem plenamente, é crucial um comprometimento contínuo por parte dos gestores, educadores e demais atores do sistema educacional, visando assegurar uma formação de qualidade e condições de trabalho dignas para os profissionais da educação.

Esta seção examina a LDB sob a perspectiva do planejamento de carreira para profissionais da educação. Analisamos as opções legais contidas na legislação para tratar da avaliação dos educadores, diretrizes para a formação e qualificação desses profissionais, condições de trabalho e remuneração.

Portanto, o artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96) estabelece que

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.

A LDB, portanto, destaca a valorização dos profissionais da educação como um pilar fundamental para o avanço do sistema educacional. Reconhece-se que os trajetos profissionais são cruciais para garantir não apenas o progresso na carreira, mas também a estabilidade dos educadores. Além disso, a legislação estipula a necessidade da formação inicial e continuada dos profissionais da educação, visando aprimorar a qualidade do ensino.

A análise da LDB permite compreender como essas diretrizes legais estão sendo colocadas em prática e os desafios que ainda persistem. Embora a lei estabeleça princípios e padrões para melhorar o reconhecimento e a qualificação dos profissionais da educação, é crucial avaliar se tais diretrizes estão sendo efetivamente implementadas em todo o país.

Além da LDB, é importante considerar o papel do Plano Nacional de Educação (PNE) como uma política pública orientadora para o desenvolvimento e aprimoramento do sistema educacional brasileiro. Instituído pela Lei nº 13.005/2014, o PNE delinea metas e diretrizes a serem seguidas ao longo de uma década, com o objetivo de garantir uma educação de qualidade, inclusiva e equitativa para todos os cidadãos.

O processo de elaboração do PNE envolve amplas discussões e consultas públicas, englobando diversos setores da sociedade, educadores, gestores, pais e alunos. Suas metas abrangem desde a universalização do acesso à educação infantil até o fortalecimento das políticas de inclusão e diversidade. Essas metas são formuladas de maneira a atender às necessidades específicas de cada fase da educação, promovendo o desenvolvimento integral dos estudantes.

O PNE também enfatiza a importância da gestão democrática e participativa, incentivando a comunidade escolar a participar das decisões e garantindo a transparência na alocação dos recursos destinados à educação. Além disso, o plano define percentuais específicos do Produto Interno Bruto (PIB) a serem investidos na área, visando garantir a concretização efetiva das metas propostas.

Dentre os seus artigos, alguns se destacam por abordar especificamente a formação continuada dos professores e a construção de planos de carreira. O artigo 13 do PNE estabelece como uma das metas do PNE "formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino".

O artigo 15 deste documento legislativo prevê como uma das estratégias para a valorização dos profissionais da educação "a oferta de formação inicial e continuada para os profissionais da educação, incluindo cursos de aperfeiçoamento, de especialização, de mestrado e de doutorado para profissionais do magistério público da educação básica". Já o artigo 22 do PNE trata da valorização dos profissionais do

magistério da educação básica e estabelece como uma das estratégias "a elaboração ou adequação de planos de carreira e a valorização do salário do profissional da educação".

É relevante destacar que o PNE é um documento dinâmico, sujeito a revisões e ajustes ao longo do tempo para se adequar às transformações sociais, econômicas e culturais do país. Sua implementação requer uma colaboração coordenada entre diferentes esferas governamentais, sociedade civil e instituições educacionais, visando alcançar os objetivos estabelecidos.

Em meio às conquistas significativas na valorização da educação no Brasil, destaca-se o Projeto de Lei n.º 224 de 2023, apresentado pelo deputado Rogério Correia, como um marco importante para o avanço na remuneração dos professores da educação básica pública. A Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, estabeleceu um salário-mínimo para os professores da rede pública, visando garantir um pagamento justo e digno àqueles que desempenham um papel crucial no desenvolvimento das gerações futuras. No entanto, ao longo dos anos, a implementação integral do salário-mínimo nem sempre foi observada em todos os departamentos da administração pública.

O piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica foi estabelecido pela Lei 11.738, em 16 de julho de 2008. O Ministério da Educação reajustou o valor do piso no início de 2023 para R\$ 4.420,55. Fato esse comemorado pelos professores em todo país. É um importante avanço na valorização dos profissionais da educação básica da rede pública, coadunando com o cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) (Brasil, 2023, p. 3).

Com a atualização do piso salarial nacional para R\$4.420,55 pelo Ministério da Educação no início de 2023, educadores de todo o país têm motivos para celebrar um avanço significativo rumo ao reconhecimento de sua profissão e à valorização de sua significativa contribuição à sociedade. Esse aumento representa um passo concreto na melhoria das condições de trabalho e no estímulo ao desenvolvimento profissional dos professores.

O Projeto de Lei n.º 224, de 2023, representa uma iniciativa crucial que reafirma o compromisso com a valorização dos profissionais da educação pública no país. Ao combinar o reajuste do salário-mínimo com a destinação voluntária de recursos federais para garantir a efetiva implementação desse direito, o projeto visa assegurar a justiça e a dignidade que os educadores merecem como fundamentais para a formação do cidadão. Espera-se, assim, que essa legislação contribua para um

horizonte ainda mais promissor na educação brasileira, onde os professores sejam reconhecidos e valorizados como pilares do progresso e da transformação social.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a valorização dos educadores como um princípio fundamental do sistema educacional brasileiro, garantindo o plano de carreira e o acesso dos profissionais às redes públicas por meio de concurso público. Além disso, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) reafirmou os fundamentos educacionais do país, incluindo diretrizes relacionadas à valorização dos profissionais da área. Nesse contexto, o Projeto de Lei n.º 224 de 2023 representa um avanço significativo na remuneração dos professores do ensino fundamental público. Portanto, o contínuo reconhecimento dos educadores permanece como um desafio a ser enfrentado com o objetivo de aprimorar a qualidade da educação no Brasil e reconhecer o valioso trabalho desses profissionais.

2.2 Leis e regulamentos estaduais sobre o planejamento de carreira dos Servidores Públicos

Ao analisarmos as leis e regulamentos educacionais ao longo da história, conseguimos traçar uma linha do tempo detalhada das mudanças e evoluções no sistema educacional. Essa abordagem diferenciada nos permite compreender como as políticas educacionais são concebidas, desenvolvidas e implementadas, e como influenciam a prática educacional em diferentes períodos e contextos. Nesse sentido, este tópico se dedica à análise das leis e regulamentos estaduais que regem o planejamento de carreira dos servidores docentes no estado de Goiás.

A Lei nº 21.682, de 15 de dezembro de 2022, introduz alterações na Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001 – lei estadual que dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério –, que trata do regulamento do corpo docente e da tabela de cargos e salários, além de outras providências relacionadas à jornada profissional. O propósito dessas mudanças é fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para aprimorar a qualidade da educação básica.

Um dos aspectos destacados nesta legislação é o Artigo 76, que aborda a progressão horizontal: “Art. 76. Progressão horizontal é a movimentação do professor de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível” (Goiás, 2022). Conforme o § 1º do referido artigo, a promoção horizontal ocorre automaticamente a cada três

anos de efetivo exercício na referência atual, permitindo a transição para a subsequente dentro do mesmo nível.

Essa medida, em primeiro lugar, estabelece a progressão horizontal automática, criando uma abordagem uniforme e imparcial para o reconhecimento e valorização do professor. No entanto, se a progressão na lei está estritamente vinculada ao tempo de serviço, ela pode não considerar outros aspectos importantes, como a qualidade do ensino oferecido, o engajamento na comunidade escolar, a participação em atividades extracurriculares e a busca por formação acadêmica e profissional contínua. Isso pode desmotivar professores dedicados, com excelentes habilidades de ensino, que podem se sentir desvalorizados em relação aos colegas que avançam apenas pelo tempo de serviço.

Portanto, é crucial ponderar sobre a possibilidade de a progressão horizontal automática ser vista como uma garantia de promoção, o que pode levar alguns professores à acomodação. Se o avanço se tornar uma questão meramente temporal, sem incentivos para buscar constantemente aprimoramento, isso pode ter um impacto negativo na qualidade do ensino, comprometendo, ao invés de aprimorar, a educação básica.

É relevante destacar, conforme previsto no parágrafo 2º do Artigo 76, que o tempo de ausência do professor não é considerado no cumprimento do período estipulado. No entanto, nos casos de licenças e afastamentos que contribuíram efetivamente para o desenvolvimento profissional, há exceções para garantir que esses períodos sejam levados em conta no cálculo do tempo de serviço.

Durante o período probatório, como estabelecido pelo parágrafo 3º do Artigo 76, o primeiro avanço ocorre entre a referência inicial e a seguinte após a estabilização do cargo, ou seja, após três anos de prática efetiva. Essa disposição visa incentivar e reconhecer o esforço e dedicação dos profissionais durante sua formação, reforçando a importância de uma base educacional sólida e bem-sucedida.

Nesse contexto, a Lei nº 21.682/2022 busca estabelecer mecanismos que valorizem e promovam o desenvolvimento dos professores da rede estadual de ensino de Goiás. A legislação prevê a ascensão horizontal automática a cada três anos de serviço efetivo, incentivando a busca por aprimoramento contínuo e reconhecendo o mérito e a dedicação dos educadores. Por meio dessas medidas, busca-se fortalecer políticas públicas que visam elevar a qualidade da educação

básica, alinhando-a aos ideais de uma sociedade que reconhece a educação como base fundamental do desenvolvimento humano e social.

No entanto, é fundamental ponderar que, embora a Lei 21.682/2022 tenha como objetivo promover a avaliação dos professores e desenvolver políticas para melhorar a educação básica, é preciso cautela para garantir que a progressão horizontal automática não resulte em avaliações desiguais. Além disso, é necessário considerar as especificidades e desafios do ensino em diferentes áreas e níveis educacionais. É essencial encontrar um equilíbrio entre o reconhecimento do tempo de serviço e o estímulo à excelência e dedicação na prática pedagógica, sempre visando aprimorar a qualidade do ensino oferecido aos alunos.

Quanto ao Artigo 75 da Lei Ordinária nº 13.909/2001, ele trata da progressão vertical na carreira docente e estabelece critérios para a promoção do professor de um nível para outro após o cumprimento de requisitos específicos:

Art. 75. A progressão vertical é a passagem do professor de um nível para o outro imediatamente superior e mediante a existência de vaga, desde que comprovada a habilitação exigida, salvo no caso da progressão do professor nível I para professor nível III.

§ 1º - A progressão por habilitação não altera a referência em que o professor se encontrava no nível anterior.

§ 2º - Não se concederá progressão vertical quando o título tiver sido usado para gratificação de titularidade, exceto no caso de títulos

§ 3º - Não será concedida a progressão vertical ao professor que estiver:

II - em licença para tratar de interesse particular ou afastado, a qualquer título, com ou sem ônus para os cofres públicos;

III - em período de inabilitação;

IV - em exercício fora do âmbito da Secretaria da Educação, ressalvados os casos previstos nos arts. 45 e 117, e aqueles em gozo de licença para mandato eletivo federal, estadual ou municipal.

V - sujeito a estágio probatório.

VI - em licença para mandato eletivo

§ 4º Após uma progressão vertical, o professor não poderá solicitar nova progressão vertical, pelo prazo mínimo de 3 (três) anos, período em que será proibida a sua disposição ou cessão.

§ 5º A progressão por habilitação dar-se-á no mês de janeiro de cada ano, por ato do Governador do Estado (Goiás, 2001).

O parágrafo 1 do Artigo 75 destaca que a progressão por qualificação não implica na alteração do valor de referência do docente no nível anterior. Esta cláusula é crucial, pois reconhece que a evolução na carreira de um professor deve ocorrer de forma gradual, mantendo a coerência com o nível de desenvolvimento profissional que o professor possuía anteriormente.

Além disso, o parágrafo 2 da seção estabelece uma exceção à concessão de promoção vertical se o título obtido tiver sido utilizado para conferir titularidade. No

entanto, essa exceção não se aplica a mestrados e doutorados, o que pode ser interpretado como um reconhecimento da formação acadêmica avançada e especializada, incentivando o investimento em pós-graduação.

O parágrafo 3 lista as condições que impedem a progressão vertical, incluindo os docentes que estão de licença para tratar de interesses pessoais ou afastados, seja por motivo público ou não. Essa limitação pode ser alvo de críticas, uma vez que se entende que licenças e afastamentos devem ser prerrogativas dos professores, que por vezes precisam resolver questões pessoais ou exercer atividades complementares sem prejudicar sua carreira.

O inciso 4º, que exclui a possibilidade de progressão para professores que atuam fora do âmbito da Secretaria da Educação, com exceções específicas, também pode ser objeto de análise crítica. Em relação à restrição do inciso 5 sobre a promoção de professores em estágio probatório, é importante considerar se essa restrição é justa e necessária. O período probatório é uma etapa natural de avaliação na carreira, e sua conclusão bem-sucedida pode ser vista como uma vantagem para a progressão vertical.

No parágrafo 4, estabelece-se um prazo mínimo de 3 (três) anos após a transferência vertical para solicitar novo requerimento, proibindo que o professor faça um novo pedido durante esse intervalo. Essa cláusula pode ser considerada uma restrição excessiva, limitando as oportunidades de desenvolvimento de carreira dos professores.

As qualificações, conforme o inciso 5º, são realizadas pelo Governador do Estado em janeiro de cada ano. Embora o processo possa ter um prazo definido, uma decisão concentrada no governador pode levantar questões sobre a imparcialidade e transparência do processo.

Portanto, a progressão vertical é uma ferramenta crucial para estimular o crescimento profissional dos professores, contribuindo para a melhoria da qualidade da educação. No entanto, para que esses avanços sejam verdadeiramente benéficos e equitativos, professores e outras partes interessadas na educação devem colaborar para criar um ambiente que promova o desenvolvimento profissional e a valorização do professor. Dessa forma, podemos avançar para um sistema educacional mais estável e justo, capaz de responder às necessidades educacionais.

A Lei nº 21.959/2023, promulgada no Estado de Goiás, representa um marco na legislação relacionada ao Magistério Público estadual, abordando o reajuste dos

vencimentos dos ocupantes do cargo de Professor dos Quadros Permanente e Transitório. Além disso, essa lei traz modificações na Lei nº 13.909/2001, que provavelmente impactarão os planos de carreira dos professores. A análise a seguir se concentrará nas principais disposições da lei, buscando compreender seus efeitos no contexto educacional goiano.

Essa medida decorre da necessidade de adequação ao piso salarial nacional estabelecido pelo governo federal com a Lei Federal nº 11.738/2008, que trata da certificação de professores da educação básica nacional e garante o salário e a formação correspondentes à carga de trabalho dos professores.

Tabela 1: Análise da Lei nº 21.959/2023 do Estado de Goiás e seus Impactos nos Planos de Carreira dos Professores Estaduais.

VIGÊNCIA A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2023									
QUADRO PERMANENTE									
CARGO	NÍVEL ²	REFERÊNCIA/VENCIMENTO							
PROFESSOR		A	B	C	D	E	F	G	
	I	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55
	II	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55
	III	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.704,22
	IV	4.709,81	4.804,01	4.900,09	4.998,09	5.098,05	5.200,02	5.304,02	

VIGÊNCIA A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2023									
QUADRO TRANSITÓRIO									
CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA/VENCIMENTO							
PROFESSOR ASSISTENTE		A	B	C	D	E	F	G	
	A	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55
	B	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55
	C	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55
	D	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55	4.420,55

Fonte: Lei nº 21.959, de 25 de maio de 2023.

O plano de carreira do estado de Goiás pode ser alvo de críticas devido à falta de efetiva progressão salarial, mesmo com as mudanças nas letras e referências. A análise dos dados apresentados revela uma diferença salarial relativamente pequena entre alguns níveis e referências, o que pode resultar na estagnação dos salários dos professores ao longo do tempo.

² Professor, nível I, formação em nível médio, na modalidade normal; professor nível II, formação em nível superior – Licenciatura Curta; professor nível III, formação em nível superior - Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente; professor nível IV, graduação com Licenciatura Plena, mais especialização lato sensu (com no mínimo 360 horas), na área educacional.

Por exemplo, entre os níveis I e II do quadro permanente do Magistério, assim como nos níveis III, nas referências "A" a "G", o salário permanece constante em R\$ 4.420,55. Essa ausência de aumentos significativos pode desmotivar os professores, já que a acumulação de experiência e tempo de serviço não é reconhecida de forma substancial em termos de remuneração.

No entanto, é imperativo que os órgãos responsáveis pela educação em Goiás acompanhem de perto a implementação dessas mudanças e promovam um diálogo aberto e transparente com os educadores. Somente por meio de uma liderança responsável e comprometida será possível avançar de maneira significativa no sistema educacional goiano.

Em síntese, as Leis nº 21.682/2022 e nº 21.959/2023 representam avanços importantes na legislação educacional de Goiás, visando avaliar e desenvolver os professores da rede estadual de ensino. A Lei nº 21.682/2022 busca reconhecer o tempo de serviço dos profissionais por meio da progressão horizontal automática, mas é necessário cautela para não negligenciar outros aspectos essenciais da prática pedagógica. Já a Lei nº 21.959/2023 aborda a adequação dos salários dos professores ao piso do salário-mínimo nacional, visando garantir melhores condições aos educadores e atender às diretrizes da Lei Federal nº 11.738/2008. O objetivo de ambas as leis é elevar a qualidade da educação básica, avaliar o trabalho docente e promover a melhoria contínua em prol dos alunos e da sociedade em geral. Nesse contexto, é fundamental revisar e aprimorar as políticas públicas, levando em consideração as particularidades e desafios da docência em diferentes contextos educacionais, e garantir um ambiente propício ao crescimento profissional dos educadores.

2.3 Leis e regulamentos municipais sobre o planejamento de carreira dos Servidores Públicos no município de Três Ranchos

A busca pela melhoria e eficiência do serviço público é uma questão premente e relevante em toda sociedade moderna. Nesse contexto, o plano de carreira se destaca como um importante mecanismo para promover o desenvolvimento e o reconhecimento dos trabalhadores urbanos de Três Ranchos, Goiás.

Sob a Subseção X e respaldada pelo Art. 169, essa prática de progressão baseia-se na promoção dos funcionários da mesma categoria de um referencial para outro, seguindo critérios de antiguidade e mérito bem definidos.

Art. 169 - Progressão horizontal é a variação remuneratória correspondente a passagem do funcionário de uma para outra referência dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de antiguidade e merecimento, devendo a mesma ser regulamentada via de decreto de poder executivo municipal (Três Ranchos, 1993).

Nesse contexto, é crucial destacar que a regulamentação da progressão horizontal deve ser cuidadosamente planejada e gerenciada com base em critérios objetivos e transparentes. Como mencionado no texto, o decreto-lei da administração local não permite a criação de um quadro normativo que garanta a imparcialidade e justiça do processo, enquanto ainda oferece a flexibilidade necessária para se adaptar às peculiaridades do público local.

Outro aspecto relevante é a dependência excessiva de critérios subjetivos, como mérito, na promoção de servidores públicos. Embora a meritocracia seja uma ideia louvável, sua implementação pode ser problemática, especialmente se os parâmetros de avaliação não forem claramente definidos e objetivos. Isso pode resultar em decisões subjetivas, favorecendo algumas pessoas em detrimento de outras, sem critérios fundamentados e transparentes.

Em suma, embora a Lei de Progressão Horizontal do Servidor Público de Três Ranchos tenha como objetivo promover o desenvolvimento profissional e a valorização do servidor público, ela apresenta fragilidades que podem comprometer sua eficácia e equidade. A dependência de critérios subjetivos, a falta de legislação mais rigorosa e a ausência de incentivos claros para o desenvolvimento profissional são aspectos que precisam ser reconsiderados para garantir um sistema mais justo e que atenda às necessidades do serviço público atual.

Por fim, o sistema de gratificação por tempo de serviço é uma importante medida implementada pelo município, visando avaliar o desempenho e a dedicação dos professores que dedicam suas vidas ao serviço público de educação. O quadro normativo delineado nos artigos 60º e 61º constitui uma estrutura sólida destinada a promover a motivação e recompensar a experiência adquirida ao longo dos anos.

Art. 60 - Ao professor será concedido, por triênio de efetivo serviço público, gratificação adicional de cinco por cento sobre o vencimento do respectivo cargo de provimento efetivo, vedada sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício.

Art. 61 - Entende-se por efetivo tempo de serviço o que tiver sido prestado às pessoas jurídicas de direito público, as fundações e empresas públicas do município, e as sociedades por ações em que este seja acionista majoritário.
§ 1º - o professor fará jus à percepção da gratificação adicional a partir do dia em que completar cada triênio.

§ 2º A gratificação adicional será sempre atualizada, automaticamente acompanhando as modificações do vencimento do professor.

§ 3º - A Apuração do triênio será feita em dias e o total convertido em anos, este sempre considerado com trezentos e sessenta e cinco dias.

§ 4º - Quando da passagem do funcionário a inatividade, a incorporação da gratificação adicional será integral, se decretada a aposentadoria com proventos correspondentes a totalidade de vencimentos ou da renumeração e proporcional ao tempo de serviço, na hipótese de assim ser ela concedida, cessando a contagem de tempo a partir da data da inatividade (Três Ranchos, 2001).

O artigo 60 estabelece que os professores que completarem três anos de serviço público efetivo têm direito a uma gratificação correspondente a cinco por cento do salário efetivo. Por sua vez, o artigo 61 da Lei define o conceito de tempo de serviço efetivo, abrangendo entidades jurídicas públicas, fundações, sociedades municipais e sociedades anônimas cujo principal titular seja o município.

Embora o propósito da lei que institui o prêmio por tempo de serviço seja reconhecer a dedicação dos professores e recompensar sua contribuição na educação, alguns aspectos, como a baixa porcentagem do prêmio, a proibição de conversões e as restrições na contagem do tempo de serviço, podem minar sua eficácia e capacidade de incentivar a estabilidade e o comprometimento dos professores com suas carreiras. Portanto, a revisão e complementação da legislação são fundamentais para assegurar a valorização adequada dos professores e, por conseguinte, a qualidade da educação.

Por outro lado, o artigo 66 estabelece um incentivo significativo para avaliar os profissionais do ensino, oferecendo uma gratificação mensal de até 20%. Esse bônus é destinado aos professores que possuem certificado de formação profissional contínua ou que tenham realizado cursos especializados na área de educação.

Art. 66 - Será concedida uma gratificação mensal de até vinte por cento, calculada de acordo com o artigo 67, ao professor do quadro permanente do magistério portador do certificado ou certificados de cursos de aperfeiçoamento profissional ou especialização na área da educação, ou ainda em sua área de formação.

§ 1º - Para efeito da gratificação, só serão considerados os cursos com quarenta horas no mínimo de duração, nos quais o professor tenha obtido freqüência e aproveitamento superior a oitenta por cento.

§ 2º - Os cursos a que se refere o § 1º deverão ser autorizados por entidades competentes de acordo com as normas vigentes e ministrados por instituição oficial, ou devidamente credenciadas por órgão oficial.

§ 3º - Para pleitear a gratificação de titularidade, não pode o professor utilizar título de que lhe tenha resultado concessão de enquadramento, acesso ou promoção.

§ 4º - A concessão da gratificação de titularidade é da competência do Secretário da Educação com vista à administração municipal (Três Ranchos, 2001).

Para que um professor seja elegível a esse prêmio, o parágrafo primeiro estabelece requisitos claros: a carga horária dos cursos deve ser de no mínimo 40 horas, e o professor deve ter obtido mais de 80% de assiduidade e eficiência. Essa exigência visa garantir que os cursos oferecidos sejam relevantes e efetivamente contribuam para o aprimoramento das práticas pedagógicas.

Para assegurar a qualidade e importância dos cursos, o parágrafo segundo estipula que eles devem ser coordenados por entidades competentes, seguindo as normas vigentes, e ministrados por instituições oficiais ou devidamente credenciadas. Dessa forma, o município de Três Ranchos busca garantir que o professor tenha uma formação que atenda às exigências do sistema educacional.

O parágrafo terceiro estabelece uma condição relevante para a cobrança da taxa de titulação: o professor não pode utilizar os títulos atribuídos para classificação, admissão ou promoção. Essa limitação visa evitar o acúmulo de benefícios e garantir que o bônus seja exclusivamente destinado a reconhecer o desenvolvimento profissional. Por fim, o parágrafo quarto define que a responsabilidade pela concessão da gratificação de titularidade é da Secretaria de Educação, com referência à prefeitura.

Em resumo, embora seja louvável reconhecer os méritos dos professores, o Estatuto Municipal de Três Ranchos poderia ser aprimorado para incluir uma visão mais abrangente do desenvolvimento profissional, estimulando a formação continuada, ampliando as oportunidades educacionais e avaliando diversas práticas, pesquisa e inovação no ambiente educacional. O objetivo é garantir que os professores estejam sempre atualizados, motivados e preparados para enfrentar os desafios contemporâneos e oferecer uma educação de qualidade aos alunos.

Por fim, este tópico abordou a Lei de Três Ranchos de Progressão Horizontal de Servidores Públicos e o Estatuto Municipal de Três Ranchos, destacando suas propostas para avaliar e incentivar servidores públicos, especialmente professores. Embora ambas as leis busquem promover o desenvolvimento profissional e a motivação dos profissionais da área, identificaram-se algumas fragilidades que precisam ser revisadas para garantir eficiência e justiça. A regulamentação da progressão horizontal deve ser cuidadosamente planejada e visar critérios objetivos e transparentes para assegurar a imparcialidade do processo. Além disso, confiar excessivamente em critérios subjetivos, como mérito, pode comprometer a imparcialidade das promoções dos servidores.

Por outro lado, embora o sistema de estabilidade seja importante para reconhecer a experiência dos professores, sua revisão regular é necessária para manter sua eficácia e promover a estabilidade e o comprometimento com a carreira. Além disso, é válido criar incentivos para a educação profissional continuada, como certificados e cursos especiais, mas é essencial adotar uma abordagem mais abrangente que estimule a educação continuada, a pesquisa e a inovação no ambiente educacional.

Assim, é viável assegurar uma educação de excelência, com professores sempre engajados, motivados e preparados para enfrentar os desafios da educação contemporânea. A revisão e aprimoramento das leis mencionadas representam passos cruciais para garantir o devido reconhecimento dos professores e, conseqüentemente, elevar a qualidade do ensino em Três Ranchos.

Em resumo, este capítulo ressalta a importância de avaliar e valorizar os profissionais da educação, tanto em âmbito nacional quanto local. Tanto a legislação federal quanto as estaduais e municipais têm buscado implementar políticas que visem à avaliação e ao desenvolvimento dos educadores, por meio de planos de carreira, remuneração adequada e estímulo à formação continuada. Contudo, é essencial que essas medidas sejam meticulosamente elaboradas e aplicadas, considerando critérios objetivos e transparentes, para assegurar sua justiça e eficácia.

A valorização constante dos educadores e a melhoria das políticas públicas são desafios fundamentais para aprimorar a qualidade da educação no Brasil e proporcionar um futuro mais promissor para as próximas gerações. No próximo capítulo, será abordada a "Revisão da Literatura sobre Planos de Carreira no Setor Público", explorando conceitos e definições relevantes de planejamento de carreira nesse contexto. A pesquisa bibliográfica analisará os principais conceitos e definições relacionados ao tema, complementando o debate sobre a valorização dos educadores e sua interação com as práticas de planejamento de carreira no setor público, visando alcançar um reconhecimento mais justo e efetivo desses profissionais, contribuindo assim para o aprimoramento da qualidade da educação no país.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DOS DOCUMENTOS OFICIAIS APRESENTADOS PELA CÂMARA MUNICIPAL E ÓRGÃOS MUNICIPAIS COMPETENTES

Neste capítulo, conduzimos uma análise dos documentos oficiais fornecidos pela Câmara Municipal e pelos órgãos municipais competentes em Três Ranchos. O foco está na avaliação da situação atual do plano de carreira e remuneração, bem como nos estatutos relacionados ao planejamento de carreira dos servidores públicos municipais. O objetivo é compreender a estrutura salarial e as políticas de carreira em vigor na cidade, levando em consideração sua conformidade com os padrões estabelecidos para servidores públicos federais, estaduais e municipais.

A análise dos planos de carreira destinados aos professores do ensino básico em Três Ranchos revela aspectos fundamentais relacionados à valorização e ao desenvolvimento profissional desses educadores. Examinamos esses planos sob diversas perspectivas, incluindo sua estrutura, benefícios e alinhamento com as diretrizes educacionais.

Os dados iniciais apresentados refletem o levantamento dos salários dos profissionais da educação no município de Três Ranchos, com base nas informações obtidas no Estatuto do Servidor Público municipal. Podemos observar que, embora o projeto de lei nº 1.305/22 esclareceu na legislação que o salário base nacional para professores da educação básica, atualmente fixado em R\$ 3.845,63, o plano de carreira na cidade se encontra desatualizado em relação ao piso salarial da categoria profissional.

Inicialmente, analisamos a estrutura salarial oferecida aos professores. Um plano de carreira eficaz deve garantir uma remuneração competitiva e condizente com a importância da função desempenhada pelos educadores. Além do salário base, é necessário considerar benefícios adicionais, como gratificações por tempo de serviço, incentivos à qualificação e apoio para o desenvolvimento profissional.

Outro ponto relevante examinado é a progressão na carreira. O plano de carreira deve proporcionar oportunidades claras de crescimento e desenvolvimento profissional para os professores, incentivando a busca por capacitação e melhoria contínua. Isso pode incluir promoções baseadas em mérito, avanços decorrentes de titulação acadêmica e acesso a cargos de gestão e coordenação pedagógica.

Além disso, é essencial avaliar a coerência do plano de carreira com as diretrizes educacionais e pedagógicas adotadas pelo município. O plano deve estar

alinhado com os objetivos e metas estabelecidos para a educação básica em Três Ranchos, promovendo práticas pedagógicas inovadoras, inclusivas e centradas no aluno. Também é importante examinar a transparência e a participação dos professores no processo de elaboração e revisão dos planos de carreira. Os educadores devem ser consultados e envolvidos ativamente na definição de políticas e diretrizes que afetam sua vida profissional, garantindo assim maior legitimidade e aceitação das medidas adotadas.

Por fim, analisamos a eficácia do plano de carreira na retenção e motivação dos professores. Um plano bem estruturado e atrativo pode contribuir significativamente para a valorização e o reconhecimento da profissão docente, incentivando os educadores a permanecerem na rede municipal de ensino e a se dedicarem ao seu trabalho com mais entusiasmo e comprometimento.

A avaliação dos planos de carreira para os professores do ensino básico em Três Ranchos requer uma abordagem abrangente, que englobe desde a estrutura salarial até a consonância com as diretrizes educacionais e o envolvimento dos educadores no processo de tomada de decisões. Somente assim poderemos garantir uma educação de qualidade e proporcionar o reconhecimento merecido aos profissionais que desempenham um papel fundamental no ensino básico do município.

3.1 Plano de Carreira e Salários: Análise da Situação Atual e Plano Salarial de Três Ranchos

Diante dos desafios financeiros enfrentados por muitos estados e municípios, surge a necessidade de uma compreensão mais ampla sobre a jornada de trabalho real dos professores da educação básica. Esta questão é essencial para as políticas de carreira e remuneração docente, assim como para as análises sobre as condições salariais desses profissionais. No entanto, sua abordagem requer mais do que uma visão teórica ou idealizada; é fundamental uma base empírica que leve em conta as especificidades regionais e locais. Ignorar essa realidade pode resultar na elaboração

de decretos ou leis que comprometam a viabilidade de uma jornada de trabalho adequada e realizável para os professores, considerando o contexto em que atuam.

A análise do plano de carreira e salários em Três Ranchos envolveu uma comparação entre a estrutura salarial dos servidores públicos municipais e os padrões estabelecidos para servidores em âmbito federal, estadual e municipal. Foram examinados os níveis de remuneração, progressão na carreira, benefícios adicionais e outros aspectos pertinentes à política salarial. Uma investigação detalhada dos cargos, suas responsabilidades e os salários praticados foi conduzida, considerando possíveis disparidades entre os diferentes setores da administração pública municipal.

O contexto educacional em Três Ranchos, Goiás, reflete os desafios enfrentados em todo o Brasil, especialmente no que diz respeito aos professores do ensino básico. A análise do plano de carreira e da situação salarial desses profissionais destaca a necessidade urgente de medidas eficazes para assegurar uma educação de qualidade e valorização adequada dos docentes.

É fundamental destacar as condições desafiadoras nas quais os professores operam, muitas vezes lidando com salas de aula lotadas e recursos limitados. A ausência de infraestrutura adequada nas escolas torna ainda mais difícil o processo de ensino e aprendizagem, colocando os professores sob pressão para alcançar os objetivos educacionais esperados.

A situação salarial dos professores em Três Ranchos é preocupante, com dados do INEP mostrando que o salário médio dos professores da rede pública em Goiás está abaixo da média nacional. Essa realidade não apenas desmotiva os professores, mas também afeta diretamente a qualidade do ensino, dificultando a retenção de talentos e a atração de novos profissionais qualificados para a área.

Para enfrentar esses desafios, é fundamental que as autoridades locais e estaduais assumam a responsabilidade e implementem medidas urgentes para melhorar as condições de trabalho dos professores. Isso inclui investimentos em infraestrutura escolar, redução do número de alunos por sala de aula e oferta de capacitação e suporte pedagógico adequados. Somente assim será possível garantir uma educação de qualidade em Três Ranchos e valorizar adequadamente os profissionais que atuam na linha de frente do ensino básico.

É imperativo implementar políticas salariais justas e transparentes que reconheçam o valor do trabalho dos professores e estimulem seu engajamento e

dedicação à educação. Isso pode incluir a revisão dos planos de carreira, o aumento dos salários base e a introdução de benefícios suplementares, como incentivos por desempenho e avanço na qualificação profissional.

A situação dos professores do ensino básico em Três Ranchos, Goiás, reflete os desafios mais amplos enfrentados pelo sistema educacional brasileiro. Para assegurar uma educação de qualidade para todos os alunos, é fundamental adotar medidas concretas para aprimorar o plano de carreira e a remuneração dos professores, proporcionando-lhes as condições necessárias para desempenhar seu papel de maneira eficiente e satisfatória.

A análise dos estatutos da Prefeitura Municipal de Três Ranchos tem como objetivo examinar os documentos legais que delineiam as normas e diretrizes relacionadas ao regime jurídico dos servidores públicos municipais. Serão avaliadas as disposições referentes aos direitos, deveres, vantagens, responsabilidades e progressão na carreira dos servidores, bem como as normas para promoção. O intuito é identificar eventuais lacunas ou inconsistências nos estatutos em relação às melhores práticas de gestão de pessoas e políticas de carreira, buscando oportunidades de aprimoramento e alinhamento com os padrões estabelecidos para servidores públicos em nível federal e estadual.

O Estatuto do Magistério de Três Ranchos, Estado de Goiás, estabelece um conjunto de normas e diretrizes que regulamenta a prática do magistério nas escolas públicas da região. Este documento delineia os princípios, direitos e deveres dos profissionais da educação, bem como as condições de trabalho e os critérios para progressão na carreira.

Por meio do estatuto, busca-se fornecer uma base sólida para a atuação dos educadores, promovendo não apenas a valorização da categoria, mas também a qualidade do ensino oferecido à comunidade. São garantidos diversos direitos fundamentais, como remuneração adequada, oportunidades de capacitação e atualização, perspectivas de avanço na carreira e autonomia pedagógica dentro dos parâmetros legais.

O documento define os diferentes quadros que compõem o magistério municipal, como o quadro permanente, transitório e temporário, estabelecendo critérios para a composição e movimentação entre eles. Isso proporciona uma organização mais transparente e eficiente da estrutura educacional, garantindo a alocação adequada dos profissionais e a satisfação de suas necessidades.

Na análise do Estatuto do Magistério (Três Ranchos, 2001), ao município fica obrigatório assegurar ao pessoal do magistério, dentre outras atribuições, a remuneração condigna, aprimoramento da qualificação e perspectiva de ascensão na carreira. O artigo 13 dispõe que as promoções por merecimento “serão feitas horizontalmente, levando-se em conta o desempenho, a natureza das atribuições, a capacidade, a assiduidade, a pontualidade e a disciplina e será atribuída somente ao professor em exercício na Secretaria de Educação”.

O termo "merecimento" pode ser bastante subjetivo e sujeito a interpretações variadas. Os critérios estabelecidos no artigo 13, como desempenho, assiduidade, pontualidade e disciplina, embora importantes, podem ser difíceis de mensurar de forma objetiva e imparcial. Por exemplo, o que constitui um bom desempenho pode variar de acordo com a percepção de diferentes avaliadores, e a avaliação da disciplina ou assiduidade pode ser influenciada por circunstâncias externas não relacionadas ao desempenho real do professor.

Considerando que o plano não foi atualizado, é importante ressaltar que as vantagens pecuniárias, critérios de remuneração, perdas salariais e demais disposições podem não estar alinhados com as práticas mais recentes e as necessidades atuais dos professores. A falta de atualização do plano pode gerar consequências negativas para os profissionais da educação, como a desvalorização salarial ao longo do tempo, a falta de estímulo para a qualificação profissional e a defasagem em relação às práticas de remuneração adotadas em outras localidades.

Portanto, é fundamental que o município de Três Ranchos promova a revisão e atualização do plano de carreira dos professores, levando em consideração as demandas e expectativas da categoria, bem como as diretrizes legais e as melhores práticas em políticas educacionais. Isso contribuirá para a valorização dos professores, a melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, para a qualidade da educação oferecida no município.

Em um contexto educacional em constante evolução, é essencial que a legislação que regula o magistério seja revisada e atualizada regularmente para acompanhar essas mudanças. A falta de atualização do estatuto pode acarretar consequências negativas, como o não atendimento a questões emergentes, a incompatibilidade com políticas educacionais estaduais ou federais e a insatisfação dos profissionais da educação. Diante disso, urge a necessidade de uma revisão e atualização do Estatuto do Magistério de Três Ranchos, visando garantir os direitos

e condições de trabalho dos educadores e fortalecer o sistema educacional como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história e o progresso de Três Ranchos estão profundamente entrelaçados com a educação e as políticas voltadas aos professores, pois esses elementos são fundamentais na formação da identidade local e no avanço econômico e social da cidade.

Apesar das previsões legais e regimentais, instituídas no Plano Nacional e Estadual, o que se efetiva no âmbito municipal requer uma participação através dos agentes públicos, incluindo os sujeitos da municipalidade e os legisladores, se comprometam a acompanhar e a lutar pela sua atualização. Assim como o cumprimento da base legal do funcionalismo público. O que se verificou em Três Ranchos, GO é a prova de que sem movimento de luta, a lei não se aplica na prática. Destacamos também a dificuldade de acesso às fontes desta pesquisa, documentos que deveriam ser de acesso público, demonstraram estar imerso em artimanhas político-partidárias, cujo acesso é limitado.

É importante destacar a centralidade da educação como fundamento essencial para o progresso de uma comunidade, especificamente em Três Ranchos. Ele ressalta como, mesmo em seus primórdios, a trajetória educacional na região pode ter começado de maneira modesta, porém, à medida que a localidade se expandia, tornava-se cada vez mais evidente a importância das instituições educativas.

Os investimentos mencionados nas políticas educacionais não são apenas vistos como fornecedores de oportunidades de aprendizado para os residentes locais, mas também como meios para capacitar a população a contribuir ativamente para o crescimento da cidade e o desenvolvimento de suas próprias carreiras.

Essa perspectiva ressalta a visão de longo prazo, onde a educação não é apenas vista como um meio para adquirir conhecimento, mas como um catalisador para o avanço socioeconômico e pessoal. Isso implica em reconhecer a educação como um investimento estratégico, não só para o indivíduo, mas também para o desenvolvimento coletivo da comunidade.

Além disso, salientamos o papel fundamental dos professores e educadores como agentes de mudança tanto na formação das futuras gerações quanto no avanço da comunidade como um todo. Destaca-se a importância da atração e retenção de profissionais qualificados na área educacional como um elemento vital para garantir a excelência do ensino em Três Ranchos.

Os planos de carreira e incentivos evidencia a necessidade de estruturas que reconheçam e valorizem o trabalho dos profissionais da educação, proporcionando condições adequadas para seu desenvolvimento profissional e pessoal a longo prazo. Isso não apenas promove o comprometimento e a dedicação desses profissionais, mas também contribui para o sucesso dos alunos e para o crescimento sustentável da cidade, criando um ciclo virtuoso de progresso educacional e social.

Dessa forma, a educação e os planos de carreira desempenham papéis essenciais na construção de uma comunidade próspera e sustentável em Três Ranchos, estabelecendo os alicerces para o progresso econômico, a inclusão social e o desenvolvimento humano.

Apesar do notável progresso econômico e político alcançado ao longo de sua história, Três Ranchos ainda enfrenta desafios críticos que demandam atenção e ação imediata por parte das autoridades e da comunidade local.

Um dos principais pontos de preocupação refere-se à desigualdade socioeconômica e à falta de inclusão. Enquanto certos setores do município prosperam, uma parcela significativa da população permanece marginalizada, privada de acesso adequado a oportunidades educacionais, emprego digno e serviços básicos. Essa disparidade amplia as brechas sociais e mina o potencial de crescimento sustentável da cidade.

Além disso, as questões ambientais também são motivo de destaque. O histórico de exploração de recursos naturais, como o garimpo de diamantes, deixou um legado de degradação ambiental e impactos adversos na saúde da população e na biodiversidade local. A ausência de políticas eficazes de conservação e uso sustentável dos recursos naturais ameaça o futuro ambiental de Três Ranchos, comprometendo sua capacidade de sustentar as gerações futuras.

Outro aspecto crítico é a qualidade e acessibilidade dos serviços públicos, como saúde e educação. Apesar dos avanços realizados, esses serviços muitas vezes não conseguem atender plenamente às necessidades da população, especialmente em áreas remotas ou economicamente desfavorecidas. Isso resulta em lacunas no acesso a cuidados de saúde adequados, educação de qualidade e outros serviços essenciais, perpetuando ciclos de pobreza e exclusão social.

Por fim, a participação cívica e o engajamento da comunidade emergem como áreas de preocupação. A falta de transparência e prestação de contas por parte das autoridades locais mina a confiança dos cidadãos no processo democrático e na

capacidade de influenciar decisões que afetam suas vidas. É essencial fomentar uma cultura de participação ativa, onde os cidadãos se sintam capacitados a contribuir para o desenvolvimento de Três Ranchos e a moldar seu futuro de maneira colaborativa.

Em resumo, embora Três Ranchos tenha conquistado avanços significativos em sua história, enfrenta desafios críticos que requerem medidas urgentes para garantir um desenvolvimento mais equitativo, sustentável e inclusivo para todos os seus residentes. Isso demanda um compromisso renovado com a equidade, a sustentabilidade ambiental, a oferta de serviços públicos de qualidade e a promoção da participação cívica e da transparência governamental.

O reconhecimento dos professores da educação básica como profissionais essenciais ao país implica na disponibilidade de uma carreira digna e remuneração compatível com sua formação exigida e as responsabilidades atribuídas a eles. Esse aspecto não pode ser dissimulado por argumentos enganosos que não promovem a profissionalização dos docentes nem contribuem para a construção de uma identidade profissional sólida, com atributos valorizados em comum.

É evidente que a situação dos salários dos professores representa uma questão problemática, pois não está alinhada com as demandas em termos de formação requerida, condições de trabalho e expectativas estabelecidas por meio de programas de avaliação externa e indicadores correspondentes. Além disso, não são oferecidos apoios pedagógicos diretos para auxiliá-los em sua atuação.

A importância da abordagem apresentada em nosso texto reside na necessidade de uma postura renovada do Estado, que assuma o papel de regulador e organizador das políticas públicas educacionais. Essa perspectiva sistêmica da educação busca garantir, por meio de suas normativas, o direito da população brasileira a uma educação pública de qualidade.

REFERÊNCIAS

AGM-GO, Associação Goiana de Municípios. **Município de Três Ranchos**. 2020. Disponível em: <https://www.agm-go.org.br/municipio/tres-ranchos/>. Acesso em: out. 2023.

ALVES, G. C. **Gestão Democrática da Educação: Uma nova demanda para a escola pública brasileira**. Editora Vozes, 2009.

BARBOSA, A. R. S.; SANTOS, E. M. **A profissão docente no Brasil: alguns vestígios das reformas pombalinas em 251 anos de profissão docente**. In: V Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade. São Cristóvão, SE, 2011.

BARROS, F.. Instituições secundárias: formação intelectual e prática escolar. In: ALMEIDA, Maria Zeneide Carneiro Magalhães de; BRASSANIN, César Evangelista Fernandes (Org.). **Memória e democracia: os tempos e os espaços da história da educação**. Goiânia: Espaço Acadêmico, 2019. p. 23-35.

BRASIL, A. G. S. C.; STAMATTO, M. I. S.; NETA, O. O. M. Historiador da educação e seu ofício. **Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco**, [S. l.], v. 11, n. 25, p. 367–393, 2021. Disponível em: <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/1674>. Acesso em: jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Disponível em: < [Lei nº 11.494 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <link>. Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <link>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <link>. Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. **Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação**. Câmara de Educação Básica. Brasília: CDB/CNE, 2010. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13448-diretrizes-curiculares-nacionais-2013-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino**. Planos de carreira e remuneração: contribuições para a elaboração e a

revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília: MEC/SASE, 2016.

BRASIL. **Plano de carreira e remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais com nova concepção de carreira.** Brasília: MEC, FUNDESCOLA, 2000.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.167/2008. Distrito Federal, 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=334086> . Acesso em: 20 dez. 2023.

BRIZOLA, J.; FANTIN, N.. Revisão da literatura e revisão sistemática da literatura. **Revista de Educação do Vale do Arinos-RELVA**, v. 3, n. 2, 2016.

BURKE, P.. **A escola dos Analles 1929-1989: a revolução francesa da historiografia.** Tradução Nilo Odalia. 2º ed. São Paulo: Editora da Unesco, 2010.

CALDEIRA-MACHADO, S.. História da Educação mineira pela lente estatística: uma abordagem crítica dos dados. In: MUNHOZ, Fabiana Garcia et al. (Org.). **De madeiras e artes de fazer flechas: apontamentos teórico-metodológicos em História da Educação.** Taubaté-SP: Casa Cultura, 2016, v. 1, p. 93-112.

CALEFFI, A.. Entre Atas, Leis, Políticas E Projetos: A Intendência Municipal E A Educação Em Santos (1889-1908). In: MUNHOZ, Fabiana Garcia et al. (Org.). **De madeiras e artes de fazer flechas: apontamentos teórico-metodológicos em História da Educação.** Taubaté: Casa Cultura, 2016, v. 1, p. 56-74.

CAMARGO, R. B. et al.. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [S. l.], v. 25, n. 2, 2011. DOI: 10.21573/vol25n22009.19501. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/index.php/rbpaee/article/view/19501> . Acesso em: 21 maio 2023.

CARVALHO, F.. Política de valorização do magistério da educação básica: configuração e atratividade da carreira docente. **Revista Eletrônica Pesquiseduca**, Santos, v. 07, n. 13, p. 90-105, jan.-jun. 2015.

CARVALHO, M.. A política educacional do governo militar (1964-1985). In: GUIMARÃES, A. S.; OLIVEIRA, S. M. B.; CUNHA, C. M. C. (Orgs.). **Políticas e gestão da educação: uma nova escola para uma nova sociedade.** Vozes, 2000. p. 27-36.

CUNHA, C.. **Magistério: diretrizes de valorização e impasses.** In: Cadernos de Educação: Diretrizes para a Carreira e Remuneração. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2009 p. 145-154, out. 2009.

FERNANDES, M. D. E.. **Gestão democrática no Brasil: emergência do direito à educação.** Curitiba: Appris, 2018.

FERREIRA, M. A. dos S. A valorização do magistério: o piso salarial profissional nacional. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 6, p. 52-64, jul./dez. 2009.

FREIRE, P.. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 28. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 155.

FREITAS, L. C.. As políticas de valorização do magistério e a carreira docente no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 139, p. 703-721, 2017.

FULLAN, M.. **The new meaning of educational change**. Teachers College Press, 1991.

GABRE, V.. **Formação de docentes em nível médio–modalidade normal: o curso que resiste e persiste no estado do Paraná**. [Dissertação de Mestrado (Mestrado em Educação)], Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2022.

GATTI, B. A. et al.. **Atratividade da carreira docente no Brasil**. São Paulo, SP, 2009.

GATTI, B. A.. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de pesquisa**, v. 42, n. 145, p. 88-111, 2012.

GATTI, B. A.. **A carreira docente na educação básica: características e perspectivas**. São Paulo: Editora UNESP, 2012.

GOIÁS. **Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério. Diário Oficial do Estado de Goiás, Goiânia, GO, 25 set. 2001. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/81526/pdf> . Acesso em: 26 julho de 2023.

GOIÁS. **Lei nº 21.682, de 15 de dezembro de 2022**. Altera a Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001, que dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério, também outras normas relativas à jornada de trabalho dos profissionais da Secretaria de Estado da Educação, para o desenvolvimento de políticas públicas direcionadas à melhoria da qualidade da educação básica. Diário Oficial do Estado de Goiás, Goiânia, GO, 15 de dezembro de 2022. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/106455/lei-21682 . Acesso em: 26 julho de 2023.

GOIÁS. **Lei nº 21.959, de 25 de maio de 2023**. Dispõe sobre o reajuste dos vencimentos dos ocupantes do cargo de Professor dos Quadros Permanente e Transitório do Magistério Público estadual, altera a Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de Goiás, Goiânia, GO, 25 de maio de 2023. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/107168/lei-21959 . Acesso em: 26 julho de 2023.

GOMIDE, A. G. V.; VIEIRA, A. D. P.. **História da formação de professores no Brasil: o primado das influências externas**. In: Congresso Nacional de Educação

EDUCERE VIII e Congresso Íbero-Americano sobre violências nas escolas - CIAVE III. Curitiba: Editora Champangat, 2008.

MACHADO, J. de P.. **Carreira do magistério em municípios de Goiás e o potencial de financiamento educacional local**. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015.

MASSON, G.. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 140, p. 849–864, jul. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302017169078>. Acesso em Janeiro de 2024.

MENDES, I. M. C.. **A valorização do magistério público no âmbito das normativas do Estado do Amazonas**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2020.

NAGLE, J.. **Educação e Sociedade na Primeira República**. São Paulo: EPU; Rio de Janeiro: Fundação Nacional de Material Escolar, 1974.

NÓVOA, A.. **Profissão docente e formação de professores**. Lisboa: Educa, 2009.

OLIVEIRA, D. A.. Política educacional: escolha por quem? In: GUIMARÃES, A. S.; OLIVEIRA, S. M. B.; CUNHA, C. M. C. (Orgs.). **Políticas e gestão da educação: uma nova escola para uma nova sociedade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000. p. 17-26.

PALAZZO, J.; GOMES, C. A.. Plano de carreira e avaliação dos professores: encontros e desencontros. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 17, p. 205-234, 2009.

ROCHA, M. B. M. da.. Tradição e modernidade na Educação: o processo Constituinte de 1933-34 In: FÁVERO, Osmar (org.). **A educação nas constituintes brasileiras 1823-1988**. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005. p. 119-138.

ROLDÃO, B. A.. **Escolas rurais no município de Três Ranchos-GO (1971-2006)**. Monografia (Graduação em Pedagogia). Universidade Federal de Goiás, Campus Catalão-GO, 2019.

SANTOS, B. B. M. dos.. O currículo das escolas brasileiras na década de 1970: novas perspectivas historiográficas. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 22, n. 82, p. 149–170, jan. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362014000100008>. Acesso em abril de 2024.

SAVIANI, D.. **Escola e democracia: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre educação e política**. Editora Autores Associados, 2003.

SILVA, D. O. V.; NUNES, C. P.. Plano de carreira enquanto estratégia de resistência para a valorização docente no território de identidade do sudoeste baiano. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 12, n. 3, p. 93-113, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.18764/2358-4319.v12n3p93-113>

SOUSA, J. L. V.. **Pobres garimpeiros de riqueza: A geografia dos diamantes em Três Ranchos, Goiás.** (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Goiás, Campus de Catalão, Curso de Geografia). Catalão, Goiás, 2012.

TOZONI-REIS, M. F. C.. **Metodologia da Pesquisa.** 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

VEIGA, I. P. A.. Carreira e profissão docente: Perspectivas teóricas e implicações práticas. **Educação & Sociedade**, v. 36, n. 133, p. 109-126, 2015.

VIEIRA, S. A.. Educação e Estado no Brasil: a trajetória do ensino secundário e a reforma Gentil Barreira. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 32, p. 169-182, 2006.

ANEXOS

1. Lei nº 810, de 17 de novembro de 2001 - Estatuto do Magistério do município de Três Ranchos GO³



ESTADO DE GOIÁS CÂMARA MUNICIPAL DE TRÊS RANCHOS

Lei nº 810, de 17 de Novembro de 2001

Reformula o regime jurídico do pessoal do magistério público do município de Três Ranchos e dá outras providências.

O povo do município de Três Ranchos, Estado de Goiás, por seus representantes legais, aprova e eu, na qualidade de Prefeito Municipal, em seu nome, sanciono a seguinte Lei:

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei institui o regime jurídico do pessoal do magistério público do município de Três Ranchos, Estado de Goiás, excluído o do ensino superior.

PARÁGRAFO ÚNICO - Entendem-se por funções de magistério, além das de docência, as de coordenação, secretariado de escola, direção, pesquisa, planejamento, supervisão, inspeção e orientação, quando exercidas por professor, na Secretaria Municipal da educação, Unidades Escolares, e outras situações previstas no artigo trinta desta lei.

³ Documento digitalizado pela autora

Art. 2º - Obriga-se o Município a assegurar ao pessoal de seu magistério:

I - remuneração condigna;

II - aprimoramento da qualificação;

III - perspectiva de ascensão na carreira;

IV - incentivo a livre organização da categoria, como forma de valorização do magistério participativo;

V - ambiente de trabalho com instalações e material pedagógico que propiciem o exercício eficiente e eficaz de suas atribuições;

VI - liberdade de escolha e utilização de procedimentos didáticos para o desempenho de suas atividades, respeitadas as diretrizes legais vigentes;

VII - liberdade para se reunir na unidade de ensino, sem prejuízo das atividades escolares, para tratar de interesses da categoria e da educação em geral;

VIII - Outros direitos e vantagens compatíveis com a profissão.

Art. 3º - As funções de magistério são de lotação da Secretaria Municipal de Educação, sendo vedado cometer ao professor atribuições diversas das inerentes a seu cargo, ressalvando-se apenas:

I - o desempenho de funções transitórias de natureza especial e;

II - a participação em comissões ou em grupos de trabalhos incumbidos de elaborar programas ou projetos de interesse do ensino.

PARÁGRAFO ÚNICO - O Poder Executivo analisará e autorizará as exceções à esta regra, de acordo com devida regulamentação.

Art. 4º - A remuneração dos ocupantes de cargos de magistério será fixada em função de maior qualificação alcançadas em cursos ou estágios de formação, aperfeiçoamento, atualização e especialização, independentemente do grau de ensino em que atuem, nos termos desta Lei.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

DO QUADRO PERMANENTE DO MAGISTÉRIO

Art. 5º - O Quadro Permanente do Magistério (QPM) é constituído pelos cargos que compõem a carreira do magistério.

CAPÍTULO II

DO QUADRO TRANSITÓRIO DO MAGISTÉRIO

Art. 6º - O Quadro Transitório do Magistério (QTM) é formado pelos cargos cujos titulares não possuem habilitação regular para o exercício de funções docentes.

§ 1º - Desde que se habilitem legalmente os Professores do Quadro Transitório poderão passar para o Quadro Permanente, e de cada passagem resultando a automática criação do respectivo cargo neste Quadro.

§ 2º - Os cargos que compõem o Quadro Transitório são considerados extintos com sua vacância, vedado por isso o provimento de qualquer deles, ressalvados apenas os casos de reintegração.

§ 3º - Aos professores do Quadro Transitório será assegurada a participação em cursos de capacitação, que lhes permitam ostentar resultados mais expressivos na avaliação ensino-aprendizagem.

CAPÍTULO III

DO QUADRO TEMPORÁRIO

Art. 7º - O quadro temporário é integrado por professor contratado por tempo determinado, na forma da lei, para substituição de professor efetivo e/ou estável, qualquer que seja o seu período de afastamento.

§ 1º - O professor substituto, a ser contratado, será recrutado entre:

a) professores já aprovados em concurso público para o magistério, enquanto aguardam a nomeação;

b) professores não pertencentes à rede pública municipal, desde que possuidores da necessária habilitação;

c) professores não pertencentes à rede pública municipal, sem a habilitação específica na área de educação, após comprovada a inexistência de professor com requisitos referidos nas alíneas a e b deste parágrafo.

§ 2º - O professor substituto contratado perceberá pelo tempo em que estiver em exercício, conforme sua qualificação e a carga horária semanal do substituído.

§ 3º - É assegurado ao professor substituto a contagem integral e averbação do tempo de serviço prestado nessa condição para todos os efeitos legais.

TÍTULO III

DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I

DAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. 8º - Os cargos do Magistério Municipal são acessíveis a todos que tendo se habilitado em concurso público, preenchem os requisitos gerais e específicos, estabelecidos por este Estatuto e na Legislação Federal pertinente e sendo providos por:

I - nomeação;

II - promoção;

III - aproveitamento;

IV - readaptação;

V - reversão e;

VI - reintegração.

§ 1º - Para qualquer das modalidades de provimento referidas no caput deste artigo será exigida, como requisito de formação mínima:

a) - no ensino fundamental e médio, habilitação específica em curso de nível médio, na área do magistério, feito em três ou quatro séries e equivalentes;

b) - preferencialmente, em todo o ensino fundamental e médio, prova de licenciatura plena, e pós-graduação, em sentido lato ou estrito;

§ 2º - a decretação de provimento dos cargos compete ao Prefeito do Município de Três Ranchos.

Art. 9º - O ingresso ou o reingresso em cargos da carreira do magistério dependerá de habilitação em Concurso Público, de provas ou de títulos e provas.

PARÁGRAFO ÚNICO - As normas destinadas a regular a realização de concursos serão baixadas pelo Prefeito do Município de Três Ranchos.

SEÇÃO I

Da Nomeação

Art. 10 - Como forma originária de provimento dos cargos públicos, a nomeação será:

I - em caráter efetivo, para os cargos suscetíveis de ensejar aquisição de estabilidade;

II - em comissão, para os cargos que, em virtude de lei, sejam de livre nomeação e exoneração.

III - em substituição no caso de impedimento legal e

temporário de ocupante de cargo efetivo e em comissão de direção superior e de função.

§ 1º - As nomeações que trata o item I dependerão de habilitação em concurso público e serão feitas na ordem rigorosa da classificação dos candidatos até o limite das vagas publicadas previamente em edital.

§ 2º - O provimento dos cargos a que se refere o item II deverá contemplar de preferência quem já seja servidor municipal, obedecidos os requisitos de qualificação estabelecidos neste Estatuto.

a) - a investidura em cargos de provimento em comissão não importa em exoneração do servidor da administração direta ou indireta que perceberá os vencimentos do cargo comissionado e as demais vantagens do cargo de origem.

SEÇÃO II

Da Promoção

Art. 11 - Promoção é a elevação do Professor efetivo e estável, por habilitação, para o cargo vago superior ao que ocupa podendo também significar sua ascensão de uma para outra referência imediatamente superior, e dar-se-á por merecimento e antiguidade.

Art. 12 - A promoção por habilitação dar-se-á mediante existência de vaga, a requerimento do interessado, desde que comprove habilitação para o cargo pretendido.

§ 1º - O professor promovido por habilitação permanecerá na mesma referência em que se encontra.

§ 2º - O Professor promovido por habilitação só poderá ser elevado novamente nesta modalidade, após decorridos, no mínimo dois anos de efetivo serviço no novo cargo.

§ 3º - A promoção por habilitação dar-se-á nos meses de janeiro e julho de cada ano, por ato do Prefeito Municipal.

§ 4º - Não se concederá promoção quando o título tiver sido utilizado para Gratificação de Titularidade e ou Incentivo Funcional ou vice-versa.

§ 5º - Não será promovido por habilitação e ou por merecimento o professor que estiver:

a - em licença para mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

b - em licença para tratar de interesses particulares ou afastado, a qualquer título, sem ônus para os cofres públicos;

c - respondendo a sindicância, inquérito disciplinar, processo administrativo ou cumprindo pena disciplinar;

d - em exercício fora do âmbito da Secretaria Municipal de Educação;

e - sujeito ao Estágio Probatório.

§ 6º - Na promoção por habilitação, havendo empate, serão observados os seguintes critérios:

a) - maior tempo de efetivo exercício no magistério;

b) - maior número de horas em títulos de qualificação;

c) - maior tempo de serviço público municipal.

§ 7º - Após a promoção de cargo, por habilitação, ficará o professor obrigado a prestar serviço à Secretaria Municipal de Educação, pelo prazo mínimo de dois anos, proibida a disposição.

Art. 13 - As promoções por merecimento serão feitas horizontalmente, levando-se em conta o desempenho, a natureza das atribuições, a capacidade, a assiduidade, a pontualidade e a disciplina e será atribuída somente ao professor em exercício na Secretaria de Educação.

§ 1º - Os critérios para as promoções por merecimento do professor serão apurados de acordo com o que estabelece o Título II, Capítulo II, Seção XI, da Lei Municipal nº 615/93 de 20 de julho de 1993, que institui o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Três Ranchos.

§ 2º - A promoção por antiguidade far-se-á, automaticamente, de uma para outra referência, após o interstício de dois anos, contados da data da posse ou do efetivo exercício na referência em que se encontrar, independente de qualquer avaliação.

Art. 14 - Para todos os efeitos, será promovido o Professor que vier a falecer sem que tenha sido declarada, no prazo legal, a promoção que lhe cabia.

Seção III

Do Aproveitamento

Art. 15 - Para o aproveitamento, assim entendido o retorno do Professor em disponibilidade ao serviço ativo, vigoram as seguintes regras:

I - o cargo a ser provido deverá ter natureza e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado, respeitada a habilitação profissional;

II - se o aproveitamento já houver ocorrido e se, depois dele, for restabelecido o cargo de cuja extinção resultou a disponibilidade, ainda que modificado em sua denominação, o professor poderá optar por seu aproveitamento nesse último cargo, respeitada a habilitação profissional;

III - havendo mais de um concorrente à mesma vaga, terá preferência o de mais tempo de disponibilidade e, em caso de empate, o

de maior tempo de serviço público municipal;

IV - sempre depende de prova de capacidade física e mental constatada em inspeção a cargo da Junta Médica Oficial ou oficializada do Município, o aproveitamento terá preferência sobre as demais formas de provimento e será feito a pedido ou de ofício, no interesse da administração;

V - será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o funcionário não tomar posse no prazo legal, salvo por motivo de doença comprovada em inspeção médica por laudo oficial, ou de exercício de mandato eletivo, casos em que ficará adiada até cinco dias úteis após a cessação do impedimento.

Seção IV

Da Readaptação

Art. 16 - O Professor será investido, para sua readaptação, em outro cargo, de magistério ou não, mais compatível com sua capacidade física ou intelectual, quando, comprovadamente, se revelar, sem dar causa a demissão ou exoneração, inapto para o exercício das atribuições, deveres e responsabilidades da docência.

§ 1º - a readaptação será efetivada de ofício ou a pedido, para o cargo de igual vencimento;

a) - a readaptação dependerá da existência de vaga e não acarretará redução ou aumento de vencimento, exceto no caso de expressa opção do interessado para o cargo de vencimento inferior;

b) - não se fará readaptação em cargo para o qual haja candidato aprovado em concurso ou teste de avaliação e acesso;

§ 2º - No processo de avaliação funcionará sempre a Junta Médica Oficial ou oficializada do município;

§ 3º - O Professor readaptado que não se reajustar às condições de trabalho resultantes da readaptação terá sua capacidade física e mental reavaliada pela Junta Médica Oficial ou oficializada do Município. Se for por esta julgado inapto, será aposentado.

Seção V

Da Reversão

Art. 17 - Reversão é o retorno, à atividade, do professor efetivo por concurso e aposentado por invalidez, desde quando insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria, aplicando-se à mesma as seguintes normas:

I - o retorno do professor à atividade dependerá sempre da existência de vaga;

II - a reversão dar-se-á a requerimento do interessado ou de ofício;

III - a reversão far-se-á de preferência para o mesmo cargo ou para o resultante da transformação deste;

IV - em casos especiais, a critério do Chefe do Poder Executivo e respeitada a habilitação profissional, reverter ao serviço em outro cargo de vencimento ou remuneração equivalente;

V - em hipótese alguma a reversão poderá ser decretada em cargo de vencimento ou remuneração inferior ao provento da inatividade, excluídas para este efeito, as vantagens já incorporadas por força de legislação anterior;

VI - não poderá ser revertido o professor julgado inapto, física ou mentalmente, pela Junta Médica Oficial ou oficializada do Município;

VII - O professor revertido não poderá ser aposentado novamente sem que tenha cumprido pelo menos cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se deu o seu retorno à atividade, salvo se a aposentadoria for motivo de saúde;

VIII - será tornada sem efeito a reversão do professor que não tomar posse ou deixar de entrar em exercício nos prazos legais, estabelecidos pela legislação pertinente.

Seção VI

Da Reintegração

Art. 18 - Reintegração é a plena restituição, ao Professor efetivo por concurso e estável, injusta e ilegalmente demitido, do cargo de que era titular, com ressarcimento de vencimentos e vantagens a ele inerentes.

Art. 19 - A reintegração far-se-á por decisão administrativa ou judiciária.

PARÁGRAFO ÚNICO - A decisão administrativa será proferida à vista de pedido de reconsideração, através de recurso ou revisão de processo.

Art. 20 - A reintegração dar-se-á no cargo anteriormente ocupado, no que resultou de sua transformação ou, se extinto, em cargo equivalente, para cujo provimento seja exigida a mesma habilitação profissional, com idêntico vencimento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Se inviáveis as soluções indicadas neste artigo, será restabelecido por lei o cargo anterior, para que nele se

faça a reintegração.

Art. 21 - Invalidada por sentença a demissão, o professor será reintegrado e o eventual ocupante da vaga, se estável, retornará ao cargo de origem, sem direito a indenização.

PARÁGRAFO ÚNICO - Se extinto ou transformado o cargo, o retorno se dará no cargo resultante da transformação, ou em outro de mesmo vencimento ou remuneração e de atribuições equivalentes, observada a habilitação legal.

CAPÍTULO II

DA VACÂNCIA

Art. 22 - A vacância, abertura de vaga no Quadro Permanente, decorrerá de:

- I** - promoção;
- II** - readaptação;
- III** - aposentadoria;
- IV** - exoneração;
- V** - demissão, ou;
- VI** - falecimento.

Art. 23 - Exoneração é o desfazimento da relação jurídica que une o Professor ao Município, operando os seus efeitos a partir da publicação do ato no órgão da imprensa oficial, salvo disposição expressa quanto à sua eficácia no passado.

§ 1º - A exoneração será feita:

- a)** - a pedido escrito do próprio interessado;
- b)** - de ofício;

1 - ao arbítrio do Prefeito, quando se tratar de cargo em comissão;

2 - mediante proposta do Secretário de Educação, se o Professor não tomar posse ou se deixar de entrar em exercício no prazo legal ou se o nomeado passar a exercer cargo, emprego ou função pública incompatível com o de que está sendo exonerado;

c) - mediante processo regular, assegurada ampla defesa, nos casos de:

- 1** - desatendimento dos requisitos do estágio probatório, ou;
- 2** - abandono do cargo, conforme definido nesta lei.

§ 2º - O Professor não poderá ser exonerado:

a) - a pedido, se estiver respondendo a processo administrativo, ou cumprindo pena disciplinar;

- b)** - de ofício, enquanto estiver fruindo férias regulamentares

ou no curso de licença para tratamento de sua própria saúde, em licença concedida para gestação, licença prêmio ou licença paternidade.

Art. 24 - A vaga estará aberta no dia:

I - da publicação, no jornal oficial, do ato da promoção, readaptação, exoneração ou demissão do professor, permitida retroatividade que não prejudique legítimo interesse;

II - do julgamento, pelo órgão competente da legitimidade da aposentadoria;

III - da posse em outro cargo, de acumulação proibida;

IV - da vigência da lei criadora de cargo novo, e;

V - do falecimento do professor.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de vaga decorrente de falecimento, o novo provimento somente poderá ser feito depois de decorridos trinta dias do óbito.

Art. 25 - A vacância em encargo gratificado se dará:

I - a pedido do Professor, ou;

II - de ofício, ao arbítrio da autoridade designante ou quando o designado não tiver entrado em exercício no prazo legal.

TÍTULO IV

DA POSSE, DO EXERCÍCIO, DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SUBSTITUIÇÃO DA FREQUÊNCIA E DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO I

DA POSSE

Art. 26 - A posse é a aceitação formal das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo, representada pelo compromisso de bem servir, prestado perante:

I - o Prefeito Municipal;

II - o Secretário da Educação, quanto aos dirigentes das entidades subordinadas ao seu comando imediato, e;

III - o Secretário da Administração Municipal, nos demais casos.

§ 1º - Para a posse, deverá o empossado fazer prova de:

a) - ser brasileiro, ou devidamente naturalizado brasileiro;

b) - estar no exercício dos direitos políticos;

c) - não se encontrar em débito com as obrigações eleitorais e militares;

d) - ter pelo menos dezoito anos de idade;

e) - possuir nível de escolaridade que o faça legalmente habilitado para o exercício do cargo;

f) - acumulação ou não acumulação de cargos públicos;

g) - bens e valores constituídos de seu patrimônio, se tratar em investidura em cargo de direção, que a lei considere de livre nomeação e exoneração.

§ 2º - Além das provas exigidas no parágrafo anterior, deverá o empossado apresentar laudo da Junta Médica Oficial ou oficializada do Município, atestatório de sua sanidade física e mental.

§ 3º - Em caso de deficiência, esta não impedirá a posse, se não obstar o desempenho das atribuições do cargo.

§ 4º - É admitida a posse, por procuração, no caso de incapacitação temporária não superior a trinta dias atestada pela Junta Médica Oficial ou oficializada do Município.

§ 5º - A posse deverá ser tomada em trinta dias, contados da data de publicação do ato em local de costume, admitindo-se a prorrogação por mais trinta dias a requerimento do interessado.

CAPÍTULO II

DO EXERCÍCIO

Art. 27 - Como ato personalíssimo, o exercício é o desempenho, pelo Professor, das atividades legalmente consideradas como de sua responsabilidade direta.

Art. 28 - Nomeado, o professor terá exercício no setor em que houver claro na lotação, definindo-se esta como o número de pessoas destinadas a atuar no mesmo campo.

§ 1º - Promovido, o Professor poderá continuar em exercício no setor em que estiver servindo;

§ 2º - O chefe do setor ou do serviço em que for lotado o professor é a autoridade competente para dar-lhe exercício.

§ 3º - Ao entrar em exercício deverá o professor apresentar a autoridade competente do setor de sua lotação os elementos necessários à abertura de seu assentamento individual.

Art. 29 - O exercício deverá ser iniciado dentro de trinta dias, contados:

I - data da posse;

II - da publicação do ato, quando inexigível a posse;

III - da cessação do impedimento de que trata o § 4º do art.

25.

PARÁGRAFO ÚNICO - Se, comprovadamente, o professor não tiver podido iniciar o exercício no prazo legal, o Secretário da Educação poderá conceder-lhe prorrogação, por mais trinta dias, contados daquele

em que o impedimento houver cessado.

Art. 30 - A promoção e a readaptação não interrompem o exercício.

Art. 31 - Considera-se como de efetivo exercício, além dos dias feriados e de ponto facultativo, o afastamento motivado por:

- I** - férias;
- II** - casamento, por até oito dias consecutivos;
- III** - luto, pelo falecimento do cônjuge ou companheiro ou de filho, pai ou irmão, até cinco dias consecutivos;
- IV** - prestação de serviço militar;
- V** - júri e outros serviços obrigatórios;
- VI** - exercício de cargo de provimento em comissão na administração direta, indireta ou funcional;
- VII** - exercício de cargo ou função de administração, em qualquer parte do território nacional, em razão de nomeação do Presidente da República;
- VIII** - licença-prêmio;
- IX** - licença à gestante, por cento e vinte dias;
- X** - licença por motivo de paternidade por cinco dias;
- XI** - licença para o tratamento da saúde do Professor, por até vinte e quatro meses;
- XII** - licença por motivo de doença em pessoa da família, enquanto remunerada;
- XIII** - licença ao Professor acidentado em serviço ou acometido de doença profissional;
- XIV** - missão ou estudo no país ou no exterior, quando remunerado o afastamento;
- XV** - doença de notificação compulsória;
- XVI** - participação em programa de treinamento regularmente instituído;
- XVII** - trânsito do professor que passar a ter exercício em nova sede, defendido como tempo nunca superior a quinze dias, contados do desligamento, se necessária viagem para novo local de trabalho;
- XVIII** - exercício de mandato eletivo;
- XIX** - licença para aprimoramento profissional;
- XX** - disponibilidade;
- XXI** - Exercício de cargo de Secretário de Educação Municipal ou de Secretário de Estado em outras unidades da Federação, com prévia e expressa autorização do Prefeito.

Art. 32 - Considera-se em efetivo exercício, durante o mandato, o Professor eleito presidente, tesoureiro geral ou secretário geral do sindicato ou da entidade representativa de sua classe, assegurando-se-lhe os direitos e as vantagens do cargo.

Art. 33 – Mediante proposta do secretário da educação e prévia permissão do Prefeito, o Professor poderá ausentar-se do Município, para cumprir missão especial relacionada com os misteres de seu cargo, com ônus para os cofres públicos.

Art. 34 – Preso preventivamente, pronunciado por crime comum ou condenado por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia, o Professor será afastado do exercício até decisão final transitada em julgado.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de condenação, se está não for de natureza que determine a demissão do professor, este continuará afastado do exercício enquanto cumprir a pena, com perda de um terço do respectivo vencimento ou remuneração.

Art. 35 - Salvo os casos expressamente previstos neste Estatuto, o Professor que interromper o exercício por mais de trinta dias consecutivos ou de quarenta e cinco dias intercalados, sem justa causa, dentro do mesmo ano civil, será demitido por abandono de cargo.

PARÁGRAFO ÚNICO - A aplicação da pena de demissão será precedida de processo regular, em que o professor seja ouvido e possa defender-se.

Art. 36 - A autoridade que irregularmente der exercício a Professor responderá civil e criminalmente por seu gesto, ficando pessoalmente responsável por quaisquer pagamentos que se fizerem em decorrência dessa situação.

CAPÍTULO III

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 37 - Nomeado para o cargo da carreira do magistério, o Professor deverá provar, no curso de um estágio probatório de dois anos, o cumprimento dos seguintes requisitos, indispensáveis à sua confirmação:

I - idoneidade moral;

II - assiduidade e pontualidade;

III - disciplina;

IV - eficiência;

V - aptidão.

§ 1º - A verificação dos requisitos mencionados neste artigo será efetuada pelo núcleo de recursos humanos da Prefeitura Municipal, que a encaminhará reservadamente ao dirigente do órgão ao que o mesmo encontra-se subordinado.

§ 2º - Os critérios para a verificação do estágio probatório serão definidos de acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos do

Município de Três Ranchos, lei nº 615/93 de 20 de julho de 1993, quando este for omissivo.

§ 3º - O não cumprimento de qualquer dos requisitos, se constatado, importará a instauração de processo de exoneração, que somente poderá ser concluído após a defesa do Professor, a ser oferecida no prazo de trinta dias.

§ 4º - A apuração dos requisitos de que trata este artigo deverá processar-se de modo que a exoneração do funcionário, se improcedente a defesa, possa ser feita antes de findo o período do estágio probatório, sob pena de responsabilidade do encarregado.

§ 5º - A prática de atos que infrinjam os itens I e III do caput deste artigo, importará na suspensão automática do período ali estabelecido e, uma vez concluído pela sua improcedência, o prazo da suspensão será considerado de nenhum efeito.

Art. 38 - Uma vez encerrado o processo da exoneração, será ele encaminhado com a manifestação conclusiva do titular do órgão de exercício do Professor, ao Secretário da administração central que o submeterá com o seu pronunciamento a decisão final do Chefe do Poder executivo.

Art. 39 - No período do estágio probatório, o Professor não poderá ser removido.

Art. 40 - O Professor não aprovado na avaliação do estágio será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo ocupado anteriormente, desadmitida a recondução apenas em caso apurado de falta de idoneidade moral.

CAPÍTULO IV

DA FREQUÊNCIA E DO REGIME DE TRABALHO

Art. 41 - Frequência é o comparecimento obrigatório do Professor ao trabalho, no horário que lhe cabe desempenhar os deveres inerentes a seu cargo ou função.

Art. 42 - Apura-se a frequência:

I - pelo ponto

II - pela forma determinada em regimento quanto ao funcionário que, em virtude das atribuições que desempenham, não estão sujeitos a ponto.

Art. 43 - Ponto é o registro pelo qual se verificarão diariamente, a entrada e a saída do funcionário em serviço.

§ 1º - No registro de ponto deverão ser lançados todos os elementos necessários à apuração da freqüência.

§ 2º - Para o registro de pontos serão usados, preferencialmente, meios mecânicos; na falta dos mesmos é admitida o controle da freqüência em livros de ponto que contarão com os elementos necessários para a apuração dos mesmos.

§ 3º - Salvo nos casos expressamente previstos neste Estatuto, é vedado dispensar do registro do ponto e abonar faltas ao serviço.

§ 4º - As autoridades e os funcionários que de qualquer forma contribuírem para o descumprimento do disposto no parágrafo anterior serão obrigados a repor, aos cofres públicos, a importância indevidamente paga aos servidores faltosos, sem prejuízo da ação disciplinar cabível.

§ 5º - A dispensa da marcação de ponto, quando assim o exigir o serviço, não desobriga o funcionário por ela atingido do comparecimento a repartição durante os horários de expediente, para o cumprimento de suas obrigações funcionais.

§ 6º - Excetuados os chefes de unidades escolares e aqueles que estejam sujeitos a realizar trabalho externo, todos os Professores estão sujeitos a prova de pontualidade consistente em marcação de ponto.

§ 7º - Ressalvadas as exceções previstas neste Estatuto, a falta de marcação de ponto acarreta a perda de vencimento referente ao dia e, se estendida a mais de trinta dias consecutivos ou mais de quarenta e cinco dias intercalados, importa perda do cargo ou função por abandono.

§ 8º - As fraudes nos registros de freqüência ou a prática de quaisquer outros atos para justificar ausências do local de trabalho, acarretarão ao seu autor, se por forças das circunstâncias não houver cominação de outra maior, a pena de:

- a)** - repreensão na primeira ocorrência;
- b)** - suspensão por vinte e nove dias, na segunda, e;
- c)** - demissão, na terceira.

§ 9º - Recebendo o autor a conivência de terceiros, a estes será aplicada a mesma pena. Se o conivente for encarregado do ponto, ser-lhe-á aplicada na primeira ocorrência, suspensão de até vinte e nove dias e, na segunda, a pena de demissão.

a) - O disposto neste parágrafo não se aplica ao Professor que, necessariamente, desempenhe suas atividades em serviços externos, bem assim ao que pela natureza de suas atribuições quando comprovadamente no exercício delas tenha de deslocar-se da repartição em que estiver lotado.

Art. 44 - Obedecida a legislação federal, os períodos de trabalho do magistério serão estabelecidos pelo Prefeito Municipal, de acordo com Regimento Interno de funcionamento da secretaria Municipal de Educação e unidades escolares à ele submetidas, podendo o Secretário da Educação antecipar ou prorrogar as atividades letivas, havendo superior

interesse público.

Art. 45 - Em cada mês civil poderão ser abonadas até três faltas do professor, desde que devidamente justificadas.

Art. 46 - O Professor que estiver cursando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido poderá marcar ponto até meia hora depois, na entrada, ou até meia hora antes, na saída, dos horários a que estiver sujeitos, desde que não esteja em regência de classe.

§ 1º - Em casos especiais, atendida a conveniência do serviço, ao professor estudante poderá ser concedido horário peculiar, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o do seu trabalho, sem prejuízo da carga horária semanal.

§ 2º - Para valer-se de qualquer das faculdades criadas neste artigo, o Professor deverá apresentar à autoridade competente requerimento instruído de declaração do Diretor do estabelecimento de ensino que estiver freqüentando.

Art. 47 - O período normal de trabalho do Professor, será de até oito horas diárias, ou até quarenta horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os chefes das repartições ou serviços, mediante a aprovação do secretário ou equivalente, obedecido o Regimento Interno, poderão alterar esse horário, que as necessidades do serviço assim o exigirem.

Art. 48 - Os ocupantes de cargos em comissão ou de função gratificada por encargo de chefia, assessoramento, secretariado ou inspeção, estão sujeitos, qualquer que seja seu cargo ou emprego de origem, a jornada de oito horas diárias de trabalho.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 49 - O Professor poderá ser removido, de um para outro local de trabalho:

I - a pedido;

a) - para permuta aceita com outro professor;

b) - para o local de residência do cônjuge ou companheiro;

II - de ofício, para atender a superior interesse do ensino, a juízo do Secretário de Educação.

§ 1º - A remoção de Professor far-se-á somente nos meses de julho e dezembro; ou excepcionalmente em outros meses quando tiver superior interesse da administração.

Art. 50 - O Professor não poderá servir fora do âmbito da

Secretaria de Educação, salvo se investido em cargo de provimento em comissão ou nas situações de que tratam os parágrafos deste artigo.

§ 1º - O afastamento do Professor para servir em cargos da esfera Estadual, ou em outra Secretaria deste Município, far-se-á com ônus para a entidade requisitante.

§ 2º - O afastamento de que trata o parágrafo anterior não poderá perdurar por mais de quatro anos, sendo admitida nova requisição.

§ 3º - Não se aplicam as normas deste artigo e seus §§ 1º e 2º aos casos de prestação de serviços em estabelecimentos oficiais de ensino e na Secretaria de educação.

TÍTULO V

DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Disposições Preliminares

Art. 51 - Além do vencimento atribuído por lei ao seu cargo, o Professor poderá perceber as seguintes vantagens pecuniárias:

I - gratificações:

a) - adicional por tempo de serviço;

b) - de titularidade;

c) - pelo eventual desempenho de atividade em lugar insalubre, perigoso, de difícil acesso ou penoso;

d) - por trabalho noturno, quando prestado depois das vinte e duas e trinta horas;

e) - de representação de gabinete;

f) - pelo exercício de encargo de chefia, assessoramento, secretariado ou inspeção;

g) - pela prestação de serviços extraordinários;

II - indenizações:

a) - ajudas de custo;

b) - diárias;

c) - restituição de despesas com transportes, quando não devam correr a expensas do professor.

Seção II

Da retribuição do trabalho do professor

Art. 52 - Vencimento é a retribuição paga ao professor, pelo efetivo exercício do cargo, variando linearmente de acordo com a referência que tiver sido alcançada.

Art. 53 - Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter permanente a ele legalmente incorporáveis.

PARÁGRAFO ÚNICO – A remuneração dos ocupantes de cargo do magistério será fixada em função de maior qualificação alcançada em cursos ou estágios de formação, aperfeiçoamento, atualização e especialização, independente do grau de ensino em que atuem, nos termos desta lei.

Art. 54 - O Professor somente perceberá o vencimento ou remuneração quando estiver em efetivo exercício do cargo ou nos casos de afastamento previstos em lei.

Art. 55 - Ao Professor investido em cargo de provimento em comissão é dado optar pelo vencimento ou remuneração de seu cargo efetivo, sem prejuízo da gratificação de representação respectiva.

Art. 56 - Ao Professor investido em mandato eletivo será afastado do exercício de seu cargo de acordo com as normas legais, a requerimento ou compulsoriamente.

Art. 57 - O Professor perderá:

I - um terço do vencimento ou da remuneração;

a) - do quinto ao oitavo mês de licença por motivo de doença em pessoa da família;

b) - enquanto durar o afastamento por motivo de prisão preventiva, pronúncia por crime comum ou condenação por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia, com direito a receber a diferença se absolvido;

c) - do vencimento ou da remuneração diária quando comparecer ao serviço até meia hora depois de encerrado o ponto ou quando se retirar até meia hora antes de findo o período de expediente, excetuado os casos previstos nesta lei;

II - dois terços do vencimento ou da remuneração:

a) - do nono ao décimo segundo mês de licença por motivo de doença em pessoa da família;

b) - durante o período de afastamento em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo;

III - o vencimento ou a remuneração:

a) - do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês de licença por motivo de doença em pessoa da família;

b) – do dia em que, não sendo feriado ou ponto facultativo, deixar de comparecer ao serviço, salvo motivo legal ou falta abonada, até o número de três em cada mês civil.

Art. 58 – O vencimento e as vantagens pecuniárias percebidas pelo Professor:

I – não sofrerão redução, salvo o disposto em lei, convenção ou acordo coletivo;

II – não ficarão sujeitos a descontos que não estejam previstos em lei;

III - não poderão ser objeto de arresto, seqüestro ou penhora, ressalvado o caso de prestação de alimentos resultante de sentença judiciária.

Art. 59 - A indenização ou restituição devida pelo Professor à Fazenda Pública será descontada em parcelas mensais que não excedam à décima parte do valor do vencimento ou da remuneração.

§ 1º - O Professor que se aposentar ou passar à situação de disponível continuará a responder pelas parcelas remanescentes da indenização ou da restituição na mesma proporção.

§ 2º - O saldo devedor do Professor exonerado ou demitido ou do que tiver cassada a sua aposentadoria ou disponibilidade será resgatado de uma só vez, no prazo de sessenta dias, da mesma forma respondendo o espólio em caso de morte.

§ 3º - Vencido o prazo previsto no parágrafo anterior o saldo remanescente será inscrito na dívida ativa e cobrado por ação executiva.

CAPÍTULO II

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Seção I

Da gratificação adicional por tempo de serviço

Art. 60 - Ao Professor será concedida, por triênio de efetivo serviço público, gratificação adicional de cinco por cento sobre o vencimento do respectivo cargo de provimento efetivo vedada sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício.

Art. 61 - Entende-se por efetivo tempo de serviço o que tiver sido prestado às pessoas jurídicas de direito público, às fundações e empresas públicas do Município.

§ 1º - O Professor fará jus à percepção da gratificação adicional a partir do dia em que completar cada triênio.

§ 2º - A gratificação adicional será sempre atualizada, automaticamente acompanhando as modificações do vencimento do Professor.

§ 3º - A apuração do triênio será feita em dias e o total convertido em anos, este sempre considerado como trezentos e sessenta e cinco dias.

§ 4º - Quando da passagem do funcionário a inatividade, a incorporação da gratificação adicional será integral, se decretada a aposentadoria com proventos correspondentes a totalidade de vencimentos ou da remuneração e proporcional ao tempo de serviço, na hipótese de assim ser ela concedida, cessando a contagem de tempo a partir da data da inatividade.

Art. 62 - O Professor que exercer cumulativamente dois cargos terá direito à gratificação adicional referente a ambos os cargos exercidos.

Art. 63 - Não será concedida gratificação adicional, qualquer que seja o tempo de serviço, a Professor comissionado, salvo em relação ao cargo de que for titular efetivo.

Art. 64 - A gratificação adicional não será devida enquanto o Professor, por qualquer motivo, estiver sem perceber o vencimento do cargo, excetuada apenas a hipótese do artigo anterior.

Art. 65 - A concessão da gratificação adicional far-se-á a vista das informações prestadas pelo órgão de pessoal que centralizar o assentamento individual do Professor, através de processo formal.

PARÁGRAFO ÚNICO - Toda vez que o Professor sofrer corte em seu vencimento será também feita, automática e proporcionalmente, a redução correspondente em sua gratificação adicional.

Seção II

Da Gratificação de Titularidade

Art. 66 - Será concedida uma gratificação mensal de até vinte por cento, calculada de acordo com o artigo 67, ao Professor do Quadro Permanente do Magistério portador de certificado ou certificados de cursos de aperfeiçoamento ou especialização na área da Educação.

§ 1º - Para efeito da gratificação só serão considerados os cursos com quarenta horas no mínimo de duração, nos quais o Professor tenha obtido frequência e aproveitamento superior a oitenta por cento.

§ 2º - Os cursos a que se refere o § 1º deverão ser autorizados por entidades competentes de acordo com as normas vigentes

e ministrados por instituição oficial e reconhecida.

§ 3º - Para pleitear a gratificação de titularidade, não pode o Professor utilizar título de que lhe tenha resultado concessão de enquadramento, acesso ou promoção.

§ 4º - A concessão da gratificação de titularidade é da competência do secretário de Educação com vistas à administração municipal.

Art. 67 - A gratificação de titularidade será calculada sobre o vencimento na referência que o Professor ocupar, à razão de:

I - cinco por cento, para curso ou cursos de duração total igual ou superior a cento e oitenta horas;

II - dez por cento, para curso ou cursos de duração total igual ou superior a trezentas e sessenta horas;

III - quinze por cento, para curso de duração igual ou superior a quinhentas e quarenta horas, e;

IV - vinte por cento, para curso ou cursos de duração total igual ou superior a setecentas e vinte horas.

§ 1º - Os totais de horas de que trata este artigo poderão ser alcançados em um só curso ou pela soma da duração de mais de um curso, desde que observado o limite mínimo previsto no § 1º do artigo 66.

§ 2º - Os percentuais expressos nos itens I a IV não serão cumulativos, entendendo-se que o maior sempre exclui o menor.

§ 3º - A gratificação de titularidade incorpora-se ao vencimento ou a remuneração, para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

Seção III

Da gratificação pelo eventual desempenho do Magistério em lugar insalubre, perigoso, de difícil acesso ou penoso.

Art. 68 - Enquanto perdurar a razão determinante, ao Professor será concedida gratificação pelo eventual exercício do magistério em lugar insalubre, perigoso, de difícil acesso ou penoso.

PARÁGRAFO ÚNICO - A gratificação nunca será inferior a vinte por cento e sua concessão, da competência do Secretário da Educação e será regulada por decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 69 - A gratificação de que trata o artigo anterior não se incorpora ao vencimento ou a remuneração, para nenhum efeito.

Seção IV

Da gratificação de trabalho noturno

Art. 70 - O desempenho do magistério a partir de vinte e duas e trinta horas dará direito ao Professor de uma gratificação de vinte por cento, calculada sobre a remuneração da hora ou horas trabalhadas.

PARÁGRAFO ÚNICO - O pagamento da vantagem não dependerá de requerimento do Professor, devendo ser efetuado de ofício à vista da prova da execução do trabalho.

Seção V

Das gratificações de chefia ou gabinete e das de assessoramento, secretariado ou inspeção

Art. 71 -Ao Professor poderão ser concedidas gratificações, não acumuláveis para nenhum efeito, destinadas a retribuir serviços de chefia ou gabinete, bem como os de assessoramento, secretariado ou inspeção.

§ 1º - As gratificações de que trata este artigo, serão instituídas pelo Prefeito e atribuídas pelo Secretário da Educação de acordo com o artigo 161 da Lei nº 615/93 de 28/07/93, que institui o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Três Ranchos.

§ 2º - A gratificação de função será recebida cumulativamente com vencimento ou remuneração do cargo.

§ 3º - Não perde a gratificação de função o Professor que se ausentar por motivo de férias, luto, casamento e licença para tratamento de saúde.

Seção VI

Da gratificação de serviços especiais e extraordinárias

Art. 72 - Ao Professor poderão ser atribuídas gratificações:

I - pela elaboração ou execução de trabalho técnico ou científico;

II - pela prestação de serviços extraordinários;

§ 1º - A gratificação de que trata o item I, a ser arbitrada pelo Secretário da Educação, somente será concedida se o trabalho:

a) - tiver excepcional significado para o aprimoramento do ensino ou da educação no município.

b) - for realizado fora do horário do professor.

§ 2º - A prestação de serviços extraordinários será remunerada:

a) - se o trabalho ocorrer fora do horário normal do expediente;

b) - se autorizada previamente pelo Secretário da Educação, que lhe definirá a natureza, a duração e o valor.

§ 3º - Poderá o Prefeito, em decreto, disciplinar a concessão das vantagens de que cogita este artigo, sendo-lhe permitido, inclusive,

fazê-las dependentes de sua especial autorização.

Seção VII

Das indenizações

Art. 73 - O Professor terá direito à ajuda de custo, para fazer face a despesas de viagem a ser realizadas no interesse da Educação.

§ 1º - Para que se faça justificada a concessão da ajuda de custo, a viagem deve ser previamente autorizada:

a) - se para fora do Município, região e ou do Estado, pelo Prefeito;

b) - pelo Secretário da Educação, se a hipótese não se enquadrar na alínea anterior.

§ 2º - O valor da ajuda de custo, a ser estabelecido pela autoridade mencionada na alínea "a" ou na alínea "b" do § 1º, conforme o caso, deverá ser o bastante para que o professor não se veja obrigado a fazer desembolsos não indenizáveis, se o objeto de sua viagem for o atendimento de interesse público, não excedendo a três vezes o piso nacional de salários.

§ 3º - O Professor restituirá a ajuda de custo quando, antes de terminada a missão, regressar voluntariamente, pedir exoneração ou abandonar o cargo.

§ 4º - Não haverá obrigação de restituir a ajuda de custo:

a) - quando o regresso do Professor for determinado de ofício ou por doença comprovada;

b) - no caso de falecimento do professor, mesmo se este não houver empreendido a viagem.

Art. 74 - Além da ajuda de custo, o Professor que se deslocar de sua sede em serviço, para trabalho eventual e transitório, fará jus às diárias compensatórias das despesas de alimentação e pousada que houver pago.

§ 1º - As diárias poderão ser pagas adiantadamente mediante cálculo da duração presumível do deslocamento do Professor.

§ 2º - O Professor que receber diária indevida será obrigado a restituir de uma vez a importância recebida. Se a receber sabendo que a vantagem tem apenas o objetivo de ilegítimo acréscimo em seu vencimento ou remuneração, poderá vir a perder o cargo, na mesma pena incorrendo quem fizer a concessão.

§ 3º - A concessão de diárias, da competência, do Secretário da Educação:

a) - poderá ocorrer sem a concessão da ajuda de custo, a juízo daquela autoridade;

b) - será disciplinada e poderá ser limitada por decreto do prefeito.

Art. 75 - Quando o Professor se deslocar, eventual ou episodicamente, da localidade em que exerce o magistério para atender determinação pessoal do Secretário da Educação, a este será lícito mandar restituir as despesas do transporte, se injusto lhe parecer que elas tivessem de ocorrer a expensas do funcionário.

CAPÍTULO III

DE OUTROS BENEFÍCIOS

Seção I

Do Salário-família

Art. 76 - Ao Professor, ativo, inativo ou em disponibilidade, por dependente que tiver vivendo as suas expensas, será concedido salário-família.

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor do salário-família a que fazem jus os professores é o mesmo do salário-família a que, de modo geral, tem direito os servidores municipais.

Art. 77 - Consideram-se dependentes para efeito de percepção do salário-família:

I - o filho de qualquer condição, inclusive o enteado e o adotivo, desde que menores de 14 anos;

II - o filho inválido de qualquer idade.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para a obtenção de salário-família equiparam-se:

a) - ao pai, o padrasto e mãe, a madrasta;

b) - ao cônjuge, ao companheiro ou companheira, com pelo menos cinco anos de vida em comum com o Professor;

c) - ao filho, o menor de 14 anos que, mediante autorização judicial, viva sob a guarda e o sustento do Professor.

Art. 78 - O ato de concessão terá por base as declarações do próprio Professor que responderá funcional e financeiramente por quaisquer incorreções.

Art. 79 - Quando o pai e a mãe forem servidores municipais e viverem em comum, o salário-família será concedido, mediante opção, àquele que o requerer.

§ 1º - Se não viverem em comum, será concedido ao que tiver os dependentes sob sua guarda.

§ 2º - Se ambos o tiverem, será concedida a um e/ou de acordo com a distribuição de dependentes.

§ 3º - Ao pai e a mãe, na falta de padrasto e madrasta, equiparam-se os representantes legais dos incapazes.

Art. 80 - O salário-família relativo a cada dependente será devido a partir do primeiro dia do mês em que tiver ocorrido o fato ou ato que lhe der origem, ainda que verificado no último dia do mês.

Art. 81 - O salário-família será pago mesmo nos casos em que o Professor deixar temporariamente de perceber vencimento ou provento.

Art. 82 - O salário-família não está sujeito a nenhum tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, ainda que para fim de previdência social.

Art. 83 - Será cassado o salário-família, quando:

I - verificada a falsidade ou inexatidão da declaração de dependência;

II - o dependente deixar de viver a expensas do Professor, passar a exercer função pública remunerada sob qualquer forma, vier a exercer atividade lucrativa ou passar a dispor de economia própria;

III - falecer o dependente ou;

IV - comprovadamente perder o Professor a guarda do dependente.

§ 1º - A inexatidão ou falsidade de declaração de dependência acarretará a restituição do salário-família indevidamente recebido, sem prejuízo das penalidades cabíveis.

§ 2º - Ressalvado o disposto no parágrafo anterior, a suspensão ou redução relativa a cada dependente ocorrerá no mês seguinte ao do ato ou fato que a determinar.

§ 3º - Sob pena disciplinar o Professor é obrigado a comunicar em quinze dias toda e qualquer alteração que possa acarretar a suspensão ou redução do salário-família.

Seção II

Do Auxílio-saúde

Art. 84 - O auxílio-saúde é devido ao Professor licenciado por motivo de acidente em serviço, doença profissional ou moléstia grave, especificada em lei, com base nas conclusões da junta médica oficial do município.

PARÁGRAFO ÚNICO - O auxílio de que trata este artigo será concedido após cada seis meses consecutivos de licença, até o máximo vinte e quatro meses, em importância equivalente a um mês da remuneração do cargo.

Seção III

Do auxílio-funeral

Art. 85 - A família do Professor que falecer, ainda que aposentado ou em disponibilidade, será pago o auxílio-funeral correspondente a um mês de vencimento, remuneração ou provento, conforme o caso, não podendo em hipótese alguma ser inferior a três ou superior a dez vezes o salário mínimo vigente no dia do óbito.

§ 1º - Ocorrendo acumulação, o auxílio-funeral somente será pago em razão do cargo de maior vencimento do professor falecido.

§ 2º - O auxílio-funeral será pago ao cônjuge ou companheiro que, ao tempo da morte, não esteja legalmente separado; na falta do cônjuge ou companheiro, sucessivamente, ao descendente, ascendente ou colateral, consanguíneo ou afim, até o segundo grau civil, ou, não existindo nenhuma pessoa da família do Professor, a quem promover o enterro.

§ 3º - A despesa decorrente do auxílio-funeral correrá à conta da mesma dotação orçamentária pela qual recebia o Professor falecido.

§ 4º - O pagamento do auxílio-funeral será efetuado mediante folha especial, em regime de processo sumaríssimo, obrigatoriamente concluído dentro de quarenta e oito horas, contadas da apresentação do atestado de óbito, incorrendo em pena disciplinar o responsável pelo retardamento.

§ 5º - Quando o pagamento tiver de ser feito a pessoa estranha à família do Professor, além do atestado de óbito o interessado apresentará os comprovantes das despesas realizadas com o sepultado, das quais será indenizado até o limite correspondente à importância do auxílio-funeral.

Seção IV

Do décimo terceiro salário

Art. 86 - Até vinte de dezembro de cada ano o Município pagará o décimo terceiro salário a todos os seus Professores, independentemente da remuneração a que fizerem jus.

§ 1º - O décimo terceiro salário corresponderá a um doze avos do valor da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano que estiver em curso, ou a média aritmética da remuneração do exercício no caso de esta ser maior sendo que a fração igual ou superior a quinze dias de trabalho será havida como mês integral, para os efeitos deste parágrafo.

§ 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas no pagamento do décimo terceiro salário.

§ 3º - O Professor exonerado ou demitido perceberá o décimo terceiro salário aos meses que trabalhou, calculando-se o benefício sobre o vencimento ou a remuneração do último mês de trabalho.

§ 4º - O décimo terceiro salário é extensivo aos inativos e pensionistas e a uns e outros também será pago até vinte de dezembro de cada ano, tomando-se por base o valor dos proventos devidos nesse mês.

§ 5º - O décimo terceiro salário não será considerado no cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

CAPÍTULO IV

DAS LICENÇAS **Disposições Preliminares**

Art. 87 - Ao Professor será concedida licença:

I - para tratamento de saúde;

II - em razão de doença em pessoa da família;

III - à gestante;

IV - por motivo de paternidade;

V - para serviço militar;

VI - em decorrência de afastamento do cônjuge;

VII - para atividade política;

VIII - para tratar de interesse particular;

IX - prêmio;

X - para aprimoramento profissional;

XI - para desempenho de mandato classista.

Art. 88 - O Professor deverá aguardar em exercício a concessão da licença, salvo doença comprovada que o impeça de trabalhar, hipótese em que o tempo da concessão começará a correr a partir do impedimento.

Art. 89 - Ao Professor ocupante de cargo em comissão, só poderão ser concedidas as licenças para tratamento de saúde, licença à gestante e por motivo de doença em pessoa da família.

Art. 90 - A licença dependente de inspeção médica:

I - será concedida pelo prazo e com o dia de início indicados no laudo ou atestado, ressalvada a hipótese prevista na parte final do artigo 88;

II - poderá ser prorrogada de ofício ou a requerimento do Professor.

PARÁGRAFO ÚNICO - O pedido de prorrogação deverá ser apresentada pelo menos dez dias antes de se vencer o prazo de licença. Se indeferido, contar-se-á como licença o período compreendido entre seu término e a data de conhecimento do despacho denegatório.

Art. 91 - Terminada a licença, o Professor reassumirá imediatamente o exercício do cargo, salvo pedido de prorrogação.

Art. 92 - O não cumprimento do disposto no artigo anterior importará na perda total do vencimento e, se a ausência perdurar por mais de trinta dias sem causa, justificada, na demissão por abandono de cargo.

Art. 93 - O Professor não poderá permanecer em licença por prazo superior a vinte e quatro meses, exceto nos casos previstos nos itens V e VII do artigo 87.

Art. 94 - Decorrido o prazo de vinte e quatro meses para tratamento de saúde, o Professor será submetido a nova inspeção médica. Se nessa inspeção for julgada total e definitivamente inválido para o serviço público, será aposentado.

Art. 95 - Os Professores licenciados nos termos dos itens I, II e X do artigo 87 não poderão dedicar-se a qualquer atividade remunerada sob pena de ser cassada a licença e de ser multado ou demitido por abandono de cargo.

Art. 96 - O Professor em gozo de licença comunicará ao ser chefe imediato o local onde poderá ser encontrado.

Seção I

Da licença para tratamento de saúde

Art. 97 - A licença para tratamento de saúde será concedida de ofício ou a pedido do Professor.

§ 1º - Em qualquer hipótese, será indispensável inspeção médica, que excepcionalmente poderá realizar-se no local em que o Professor se encontrar.

§ 2º - Para licença até noventa dias, a inspeção será feita por médico oficial ou oficializado, admitindo-se, quando impossível a satisfação dessa exigência, atestado passado por médico particular, ficando tal documento sujeito a homologação da Junta Médica Oficial ou Oficializada do município. Se não houver a homologação, o Professor deverá reassumir o exercício do cargo.

§ 3º - No caso de não ser homologada a licença no prazo de dez dias, o Professor será obrigado a reassumir o cargo, sendo considerado como falta o período que exceder a três dias em que deixou de comparecer ao serviço por haver alegado doença.

Art. 98 - O Professor quando acidentado no exercício de suas atribuições, ou acometido de doença profissional, terá direito a licença com vencimento e as vantagens do cargo por até dois anos, a menos que a Junta Médica Oficial ou Oficializada deste logo conclua pela aposentadoria.

§ 1º - Entende-se por acidente em serviço aquele que acarreta dano físico ou mental ao Professor e tenha relação, mediata ou imediata, com o exercício do cargo, inclusive:

a) - o sofrido no percurso da residência para o trabalho, ou vice-versa, e;

b) - decorrente da agressão física sofrida no exercício do cargo quando não tenha sido comprovadamente provocada pelo próprio Professor.

§ 2º - A comprovação do acidente deverá ser feita em processo regular, em regime de urgência.

§ 3º - Entende-se por doença profissional a que se deva atribuir, com relação de causa e efeito, a condições inerentes ao serviço ou a fatos nele ocorridos.

Art. 99 - Será licenciado o Professor acometido de moléstia grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, quando a inspeção médica não concluir pela imediata aposentadoria.

Seção II

Da licença em razão de doença em pessoa da família

Art. 100 - Ao Professor poderá ser deferida licença em razão de doença de ascendente, descendente, colateral, consangüíneo ou afim, até o segundo grau civil, do cônjuge, ou companheiro(a) de fato, reconhecido(a).

§ 1º - São condições essenciais para a concessão da licença:

a) - constatação da doença em inspeção médica, realizada segundo o disposto nos parágrafos do art. 97.

b) - ser indispensável a assistência pessoal do professor, incompatível com o exercício regular do cargo.

§ 2º - A licença a que se refere este artigo será:

a) - com vencimento ou remuneração integral até o terceiro mês;

b) - com dois terços do vencimento ou da remuneração, do quarto ao oitavo mês;

c) - com um terço do vencimento ou da remuneração, do nono ao décimo segundo mês, e;

d) - sem vencimento ou remuneração a partir do décimo terceiro mês.

Seção III

Da licença à gestante

Art. 101 - À Professora gestante será concedida, mediante inspeção médica, licença por quatro meses, com o vencimento e as vantagens do cargo.

§ 1º - Salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do início do oitavo mês da gestação.

§ 2º - No caso de nascimento prematuro, a licença terá início no dia do parto.

§ 3º - No caso de natimorto, decorridos os trinta dias do evento a Professora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício, se ela não dispuser ao retorno espontaneamente.

§ 4º - A Professora gestante, quando ocupante de cargo cujas atribuições, exijam esforço físico considerável, será deslocada para função mais compatível com seu estado, a partir do quinto mês de gestação, ou antes, se ficar determinado pela junta médica oficial ou oficializada do município.

Art. 102 - Em caso de adoção de recém-nascido, à Professora serão concedidos quatro meses de licença remunerada.

Art. 103 - A Professora disporá de intervalo de trinta minutos para amamentação do filho de até seis meses de idade, a cada três horas ininterruptas de trabalho.

Seção IV

Da licença por motivo de paternidade

Art. 104 - Ao Professor, ao tornar-se pai, ou por adoção de recém-nascido, será concedida, mediante comprovação, uma licença-paternidade por cinco dias com o vencimento e as vantagens do cargo.

Seção V

Da licença para serviço militar

Art. 105 - Ao Professor, convocado para o serviço militar ou outros encargos para a segurança nacional, será concedida licença pelo prazo previsto em legislação específica.

§ 1º - A licença será concedida mediante apresentação de documento oficial que comprove a incorporação ou chamada.

§ 2º - A licença será com o vencimento do cargo, descontada a importância que o Professor vier a perceber na qualidade de incorporado, sendo-lhe facultado optar pelas vantagens remuneratórias do serviço militar, o que importará em perda do vencimento.

§ 3º - Finda a incorporação o Professor tem trinta dias para reassumir o exercício. Se não o fizer nesse prazo, cada ausência será considerada como falta ao trabalho, sob pena de demissão por abandono de cargo.

Seção VI

Da licença em decorrência do afastamento do cônjuge

Art. 106 - O Professor terá direito a licença, sem vencimento, quando seu cônjuge for mandado servir em outro ponto do território nacional.

§ 1º - Se no novo local da residência existir repartição municipal, aí poderá o Professor ser lotado, ou prestar serviço temporário, com os direitos e as vantagens de seu cargo.

§ 2º - A licença será concedida a pedido, devidamente instruído, com renovação possível, de dois em dois anos.

Art. 107 - Cessada a causa da licença, o Professor deverá reassumir o exercício. Se não o fizer, cada dia de ausência implicará uma falta ao trabalho. Se a ausência perdurar por trinta dias, o Professor será demitido por abandono.

Art. 108 - O Professor poderá reassumir o exercício do seu cargo a qualquer tempo, independentemente de finda a causa da licença, não podendo, porém, nesta hipótese, renovar o pedido.

Art. 109 - Para a aplicação dos dispositivos desta seção ao cônjuge equipara-se a pessoa com quem o Professor ou a Professora coabitar com pelo menos dois anos.

Seção VII

Da licença para atividade política

Art. 110 - Ao Professor será concedida licença sem remuneração, durante o período que mediar entre sua escolha, em convenção partidária, para disputar cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura pela Justiça Eleitoral.

§ 1º - A partir do registro e até o décimo dia que se seguir ao da eleição, o Professor fará jus a licença remunerada, como se em atividade estivesse.

§ 2º - O disposto no parágrafo interior não se aplica aos ocupantes de cargos em comissão.

Art. 111 - É vedada a remoção de Professor investido em mandato eletivo, a partir da diplomação.

Seção VIII

Da licença para tratar de interesse particular

Art. 112 - O Professor efetivo e estável poderá obter licença, sem vencimento ou remuneração, para tratar de interesse particular, a juízo da administração.

§ 1º - A seu juízo, o Prefeito Municipal poderá conceder ou negar a licença e somente se esta vier a ser concedida é que o Professor deixará o exercício.

§ 2º - A licença não perdurará por tempo superior a dois anos e só poderá ser concedida nova depois de decorrido um biênio da terminação da anterior, qualquer que seja o tempo da licença.

§ 3º - Havendo comprovado interesse público, a licença poderá ser interrompida por ato do Prefeito Municipal, ficando o Professor sujeito à apresentação ao serviço em trinta dias, contados da notificação, findo os quais a sua ausência será computada como falta.

§ 4º - A todo tempo o Professor poderá desistir da licença.

§ 5º - O disposto nesta seção, não se aplica ao funcionário em estágio probatório.

Seção IX

Da licença-prêmio

Art. 113 - Ao Professor é assegurada licença-prêmio de três meses, correspondente a cada quinquênio de serviço público municipal com todos os direitos e vantagens inerentes ao cargo efetivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para o Professor lotado em unidade escolar, o requerimento deverá ser feito com antecedência de sessenta dias, de sorte que o início da fruição do benefício seja marcado para o primeiro dia de janeiro ou de agosto.

Art. 114 - Ao entrar no gozo da licença-prêmio, o Professor

perceberá durante todo o período, o vencimento de cargo de provimento efetivo de que seja titular, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, nos termos deste Estatuto.

Art. 115 - Em caso de acumulação, a licença será concedida em relação a cada um dos cargos, simultânea ou separadamente, conforme coincidam ou não os quinquênios.

Art. 116 - O número de Professores em gozo simultâneo de licença-prêmio não poderá ser superior a um terço da lotação da respectiva unidade escolar.

Art. 117 - Suspende a contagem do tempo de serviço, para efeito de apuração do quinquênio:

I - licença para tratamento de saúde do próprio Professor, até sessenta dias, consecutivos ou não;

II - licença em razão de doença em pessoa da família do Professor, até sessenta dias, consecutivos ou não;

III - Falta injustificada não superior a trinta dias no quinquênio.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os efeitos deste artigo, suspensão é a cessação temporária da contagem do tempo, reiniciando-se a partir do desaparecimento do motivo que a determinou.

Art. 118 - Interrompe a contagem do tempo de serviço para efeito de apuração do quinquênio:

I - licença para tratamento de saúde do próprio Professor, por prazo superior a sessenta dias consecutivos ou não;

II - licença em razão de doença em pessoa da família do Professor, por tempo superior a sessenta dias consecutivos ou não;.

III - licença para tratar de interesse particular;

IV - licença para atividade política;

V - falta injustificada, superior a trinta dias no quinquênio;

VI - suspensão aplicada ao Professor, por decisão de que não caiba recurso.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os efeitos deste artigo, interrupção é a solução de continuidade na contagem do tempo, iniciando-se novo cômputo a partir da cessação da causa que a determinou.

Art. 119 - Para a apuração do quinquênio computar-se-á também o tempo de serviço anteriormente prestado em outro cargo municipal, desde que entre seu término e o início do exercício do Magistério não haja decorrido mais de sessenta dias.

Art. 120 - A licença-prêmio concedida não poderá ser cassada.

Seção X

Da licença para aprimoramento profissional

Art. 121 – A licença para aprimoramento profissional, concedida pelo Secretário da Educação, consiste no afastamento do Professor, sem prejuízo do vencimento ou da remuneração, para freqüentar curso de aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação.

§ 1º - O curso a ser freqüentado deve ser oferecido por instituição oficial ou reconhecida.

§ 2º - Para a obtenção da licença:

a) – deve ter o Professor dois anos de atividade no Magistério Municipal no mínimo;

b) – é mister que o pedido esteja instruído com o título de habilitação específica e com o comprovante de inscrição ou habilitação no respectivo processo de seleção;

c) – não se admitirão, na mesma unidade, licenças simultâneas em números superior à sexta parte do pessoal em exercício, permitindo-se um único afastamento quando este número for inferior a seis;

d) – no caso da ocorrência de interessados em número superior ao definido na letra precedente, será deferido o pedido do Professor que tenha maior tempo de Magistério.

§ 3º - A licença somente poderá ser deferida se, ao pleiteá-la, o Professor se comprometer por escrito a retornar ao Magistério Municipal após o seu término e nele permanecer pelo menos por prazo igual ao da duração do curso ou a restituir, com atualização monetária, os vencimentos e vantagens que houver percebido durante o afastamento, em caso de desistência ou descumprimento da obrigação assumida.

Art. 122 – Ao Professor será concedida licença para participar de congresso, simpósio ou reunião, mediante requerimento fundamentado e parecer favorável do Diretor da Unidade Escolar e do Conselho Comunitário e do Secretário da Educação.

Art. 123 – Considera-se de efetivo exercício o período de afastamento do Professor para a fruição de qualquer das licenças previstas nesta seção, desde que comprovada a presença nos cursos e eventos.

Seção XI

Da licença para desempenho de mandato classista

Art. 124 – É assegurado ao Professor o direito a licença para o desempenho de mandato em Central Sindical, Confederação, Federação, Associação de classe de âmbito nacional ou Sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, no âmbito Municipal, Estadual ou Nacional, sem prejuízo de sua situação funcional ou remuneração, com todos os direitos e vantagens do cargo.

§ 1º - Somente poderão ser licenciados os Professores eleitos para cargos e funções diretiva e executiva nas referidas entidades, até o máximo de três por entidade.

§ 2º - A licença terá duração igual a do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

§ 3º - O Professor ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, deverá desincompatibilizar-se do cargo ou função quando empossar-se no mandato de que trata este artigo.

CAPÍTULO V

DAS FÉRIAS

Art. 125 – O Professor fará jus, anualmente, a trinta dias consecutivos de férias, permitida a acumulação até o máximo de dois períodos, em caso de necessidade do ensino.

§ 1º - Para o primeiro período aquisitivo são necessários doze meses de exercício.

§ 2º - Desde que em regência de classe os professores deverão gozar férias no mês de julho.

§ 3º - De acordo com a necessidade do serviço e interesse do bem-estar público, os órgãos da Prefeitura poderão estabelecer período de férias coletivas que serão deduzidas das férias normais.

§ 4º - O abono pecuniário será concedido desde que haja interesse de ambas as partes.

§ 5º - Caso o período regular de férias coincida com o período da licença à gestante as férias deverão ser transferidas, com início imediatamente após o término da licença.

§ 6º - Só fará jus ao recesso escolar, o professor que estiver em efetivo exercício em regência de classe.

§ 7º - O recesso escolar deverá ocorrer no mês de janeiro antes do início de um novo período letivo.

Art. 126 – Pelo tempo em que estiver em férias, o Professor terá seu vencimento ou remuneração acrescido de um terço, que deverá ser pago no mês de gozo das férias.

Art. 127 – É vedado à conta de férias qualquer falta ao

serviço.

Art. 128 – Para efeito de aposentadoria, será contado em dobro o período de férias não gozado por motivo de comprovada necessidade do serviço.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 129 – A jornada de trabalho do Professor é fixada em trinta ou quarenta horas semanais, nos níveis central e da unidade escolar, de acordo com o quadro de pessoal do setor, com vencimento correspondente à respectiva jornada.

PARÁGRAFO ÚNICO – Ao professor em regime de acumulação é vedado atribuir jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

Art. 130 – O Professor, em regência de classe no ensino fundamental, a partir da quinta série, no médio, no não formal e no especial, terá o percentual de trinta por cento de sua jornada a título de hora-atividade, benefício consistente em uma reserva de tempo destinada a trabalho de planejamento das tarefas docentes e assistência/atendimento individual dos alunos, pais ou responsáveis a serem cumpridos na unidade escolar.

Art. 131 – A jornada de trabalho do Professor na pré-alfabetização, de primeira a quarta séries do ensino fundamental e no ensino especial, é fixada em trinta horas semanais, das quais vinte em regência de classe, sendo permitida a prorrogação até o máximo de quarenta horas semanais na forma do artigo anterior.

Art. 132 – A jornada de trabalho em regência de classe não poderá ser reduzida, salvo a pedido por escrito do Professor ou por motivos resultantes de extinção de turmas, turnos, cursos ou fechamento da escola.

Art. 133 – Os ocupantes de cargos em comissão e os incumbidos de encargos de chefia, assessoramento, secretariado e inspeção estão sujeitos a oito horas de diárias de trabalho.

CAPÍTULO VII

DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 134 – A apuração do tempo de serviço será feita em dias.

§ 1º - O número dos dias apurados será convertido em anos, sempre se considerando o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

§ 2º - Feita a conversão, os dias restantes, até cento e oitenta, não serão computados, arredondando-se para um ano os que excederem aquele número, para os cálculos de proventos de aposentadoria proporcional ou de disponibilidade.

Art. 135 – Para a apuração, a liquidação do tempo de serviço será feita à vista dos assentamentos do Professor, arquivados no setor de pessoal responsável pela guarda dos documentos probatórios do exercício.

PARÁGRAFO ÚNICO – Quando os assentamentos não oferecerem dados suficientes que permitam segura apuração dos serviços prestados, o órgão responsável pelo levantamento deverá recorrer, subsidiariamente, ao registro da frequência ou a folha de pagamento.

Art. 136 – Será contado integralmente, para efeito de aposentadoria e disponibilidade, o tempo de serviço prestado, anterior a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.

I – sob qualquer forma de admissão, desde que remunerado pelos cofres municipais;

II – a instituição de caráter privado que tiver sido encampada ou transformada em estabelecimento de serviço público;

III – a União, a Estado, a Território, a Município ou ao Distrito Federal;

IV – às autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, sob o controle acionário do Estado;

V – às Forças Armadas;

VI – em atividades vinculadas em regime previdenciário federal, após ter o Professor completado cinco anos de efetivo exercício no serviço público municipal.

§ 1º - O tempo de serviço somente será contado uma vez para cada efeito, vedada a acumulação do que tiver sido prestado concomitantemente.

§ 2º - Não será contado o tempo de serviço que já tenha sido base para concessão de aposentadoria por outro sistema.

Art. 137 – Não será computado, para nenhum efeito, o tempo de:

I – licença em razão de doença em pessoa da família do Professor, quando não remunerada;

II – licença para tratar de interesse particular;

III – licença por motivo de afastamento do cônjuge;

IV – afastamento não remunerado.

Art. 138 – O computo do tempo de serviço público, a medida que flui, somente será feito no momento em que dele necessitar o Professor para comprovação de direitos assegurados em lei.

PARÁGRAFO ÚNICO – A contagem de tempo de serviço regular-se-á em vigor ao tempo da prestação do serviço, salvo se mais benigna para o Professor a lei nova, hipótese em que a seu pedido esta poderá ser aplicada.

CAPÍTULO VIII

DA DISPONIBILIDADE

Art. 139 – Disponibilidade é o afastamento temporário do Professor efetivo e estável em virtude da extinção ou da declaração de desnecessidade de seu cargo, e mediante concessão.

Art. 140 – Extinto o cargo ou declarado a sua desnecessidade, o Professor ficará em disponibilidade remunerada com vencimento ou remuneração integral.

Art. 141 – Qualquer alteração de vencimento concedida em caráter geral aos Professores em atividade será extensiva na mesma época em proporção, ao provento do disponível.

Art. 142 – O período relativo à disponibilidade será considerado de efetivo exercício para efeito de aposentadoria, gratificação adicional e melhoria do vencimento em progressão.

CAPÍTULO IX

DA APOSENTADORIA

SEÇÃO I

DO SISTEMA ATUAL

Art. 143 – Aposentadoria é o dever imposto ao município de assegurar ao Professor o direito a inatividade, como compensação pelos serviços já prestados ou como garantia de amparo contra as conseqüências da velhice e da invalidez.

Art. 144 – Salvo disposição constitucional em contrário, o

Professor será aposentado:

I – por invalidez permanente, com proventos integrais, quando a incapacidade definitiva resultar de:

a) – acidente em serviço;

b) – moléstia profissional;

c) – for acometido de tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira progressiva, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, coréia de Huntington, nefropatia grave e estados avançados de Paget (osteíte deformante), e síndrome de deficiência imunológica adquirida – AIDS, contaminação por irradiação, com base nas conclusões da junta médica oficial do município.

II – por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente de serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei.

III – compulsoriamente, ao completar setenta anos de idade, com proventos equivalentes a um trinta avos por ano de serviço, em se tratando de Professor, ou a um vinte e cinco avos por ano, quando se tratar de Professora;

IV – voluntariamente, desde que cumprido o tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

a – sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinqüenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;

b – sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais, ao tempo de contribuição.

§ 1º - Compete ao prefeito decretar a aposentaria.

§ 2º - Quando dependente de inspeção médica, a aposentadoria somente será decretada após constatada a impossibilidade de readaptação.

§ 3º - O cálculo dos proventos levará em conta o vencimento e as vantagens incorporáveis e terá por base a média da jornada de trabalho dos doze últimos meses anteriores a data da autuação do requerimento, do laudo médico oficial ou do implemento da idade limite.

§ 4º - Os requisitos da idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no inciso IV, "a", para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

§ 5º - Em nenhuma hipótese os proventos poderão ser inferiores ao valor do vencimento fixado para os cargos do magistério municipal.

§ 6º - Em nenhuma hipótese os proventos poderão ser

inferiores ao valor do salário mínimo.

§ 7º - Os proventos e as pensões serão revistos, na mesma proporção e na mesma data em que se modificarem os vencimentos dos Professores em atividade.

§ 8º - Os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

§ 9º - As normas gerais para a aposentadoria do servidor, obedecerá os critérios constitucionais impostos pela E.C. nº 20 de 1998.

Art. 145 – O Professor deixará o exercício do cargo no dia em que:

I – completar a idade limite de permanência na atividade previsto no artigo 144, III;

II – for considerado, pela junta médica oficial do município, permanentemente inválido para o magistério e o serviço público em geral;

III – tiver declarado seu direito a aposentadoria, salvo se houver sido cientificado expressamente do seu indeferimento.

§ 1º - Na hipótese do inciso III, o professor só será considerado aposentado após a publicação do respectivo ato.

§ 2º – Em qualquer dos casos previstos nesse artigo, o Professor perceberá o vencimento ou a remuneração do cargo desde a cessação do exercício até o registro da aposentadoria pelo Tribunal de Contas dos Municípios.

SEÇÃO II

DO PERÍODO TRANSITÓRIO

Art. 146 - O professor que ingressou no serviço público antes de 16 de dezembro de 1.998, e até esta data não tinha completado os requisitos necessários para a concessão de sua aposentadoria, nos termos da Constituição então vigente, está sujeito às seguintes condições para se aposentar:

I – ter cinquenta e três anos de idade, se professor, e quarenta e oito anos de idade, se, professora;

II – ter cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria;

III – ter tempo de contribuição igual, no mínimo à soma:

a – do período de trinta e cinco anos se homem, e trinta, se mulher;

b – do período adicional de contribuição correspondente a vinte por cento do tempo faltante para completar o tempo total regular necessário à aposentadoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – O tempo faltante deve ser calculado em função da data em que foi publicada a EC/20 (16/12/98)

SEÇÃO III

DA APOSENTADORIA PROPORCIONAL

Art. 147 – O professor com ingresso no serviço público anterior a data de 16 de dezembro de 1998, poderá aposentar-se com os vencimentos proporcionais, se tiver tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma:

I – do período de 30 anos, se homem, ou vinte e cinco se mulher;

II – do período adicional de quarenta por cento do tempo faltante para atingir os períodos anteriores, tomando-se por base a data da publicação da Emenda Constitucional nº 20/98.

Art. 148 – Os proventos nesta modalidade de aposentadoria correspondem a 70% (setenta por cento) do valor da remuneração na atividade, acrescido de 5% (cinco por cento), por ano de contribuição que ultrapasse ao somatório do tempo normal necessário à concessão da aposentadoria.

Art. 149 – O percentual a ser adicionado ao período normal para professor é de 17% (dezessete por cento), e para professora é de 20% (vinte por cento).

CAPÍTULO X

DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA

Art. 150 – Aos Professores serão concedidos todos os serviços de previdência e assistência que o IPASTRE esteja obrigado, por lei, a prestar os servidores em geral.

Art. 151 – O município manterá seguros coletivos, suficientemente atualizados em seus valores, para a proteção da incolumidade da saúde e da vida do Professor.

Art. 152 – O local de trabalho do Professor deverá dispor de todas as condições que assegurem a redução dos riscos inerentes ao exercício da função docente, fazendo-se impositiva, na proteção desta, a observância das melhores normas de saúde, higiene, conforto e segurança.

Art. 153 – A pensão aos beneficiários dos Professores falecidos, inclusive na inatividade, corresponderá a totalidade do vencimento ou remuneração dos respectivos cargos ou proventos, e será sempre revista, na mesma proporção e na mesma data, ao se modificar o

vencimento ou a remuneração do Professor na atividade.

Art. 154 – O Professor acidentado em serviço ou acometido de doença profissional que, por expressa indicação de laudo médico oficial, necessitar de tratamento especializado, terá hospitalização e assistência médica integralmente custeadas pelo IPASTRE.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na hipótese de o tratamento a que se refere o caput deste artigo, por necessidade comprovada, ter de efetivar-se fora da sede de lotação do Professor, a este será também concedido auxílio para seu transporte, alimentação e pousada com um acompanhante.

Art. 155 – Se o Professor falecer em serviço fora do local de sua residência, sua família será indenizada das despesas efetuadas em decorrência do óbito, inclusive as concernentes ao transporte do corpo e aos dispêndios de viagem de uma pessoa.

Art. 156 – O IPASTRE garantirá, diretamente ou através de instituição especializada, total assistência médica e hospitalar ao Professor de restrita capacidade econômica, quando, acometido de moléstia grave, provar a insuficiência do vencimento para fazer face às despesas do respectivo tratamento.

CAPÍTULO XI

DAS DISTINÇÕES E LOUVORES

Art. 157 – Em conformidade com normas especiais a serem adotadas pelo Secretário da Educação, o Professor que se distinguir na prestação de serviços relevantes à causa do ensino e da educação poderá ser agraciado com o título honorífico de “Educador Emérito”.

PARÁGRAFO ÚNICO – A quinze de outubro de cada ano, data consagrada às homenagens nacionais ao Professor, serão entregues aos agraciados, pelo Secretário da Educação e pelo Prefeito Municipal, em solenidade especial, os títulos que documentem as distinções e os louvores instituídos neste artigo.

CAPÍTULO XII

DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 158 – Ao Professor é assegurado o direito de petição, bem como o de representação.

§ 1º - Mediante petição, pode o Professor defender direito ou interesse legítimo seu, perante a autoridade a que couber assegurar-lhe proteção.

§ 2º - No exercício do direito de representação, poderá o Professor denunciar qualquer abuso de autoridade ou desvio de poder.

Art. 159 – Ao Professor é assegurada:

I – celeridade no andamento dos atos e processos de seu interesse, nos serviços públicos municipais;

II – a ciência das informações, dos pareceres e despachos proferidos em matéria de seu interesse;

III – a obtenção de certidões para defesa de direitos e esclarecimento de situações.

PARÁGRAFO ÚNICO – O Professor não é obrigado a instruir petição ou representação com os documentos que constarem de seu assentamento pessoal ou dos registros e documentos oficiais do município.

Art. 160 – Em pedido de reconsideração, poderá o Professor provocar o reexame, pela autoridade que houver proferido decisão em seu desfavor, de matéria administrativa já decidida, contanto que o faça em quinze dias, contados da ciência do ato ou da publicação deste.

Art. 161 – Ressalvadas as disposições em contrário, previstas neste Estatuto, caberá recurso:

I – do indeferimento do pedido de reconsideração;

II – das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º - O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver praticado o ato ou proferido a decisão e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º - O recurso será interposto por intermédio da autoridade recorrida, que poderá reconsiderar sua decisão em quarenta e oito horas, encaminhando o caso à consideração superior no mesmo prazo, se a seu juízo a reconsideração não puder ocorrer.

§ 3º - Será de trinta dias o prazo de qualquer recurso, contado da publicação ou ciência da decisão recorrida.

Art. 162 – O pedido de reconsideração e o recurso não tem efeito suspensivo. Provido, um do outro, seus efeitos retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 163 – O direito de petição prescreve na esfera administrativa:

I – em cinco anos, quanto aos atos de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e aos referentes à matéria patrimonial;

II – em cento e vinte dias, nos demais casos, salvo se outro prazo não estiver estabelecido em lei.

PARÁGRAFO ÚNICO – O prazo de prescrição contar-se-á da publicação oficial do ato ou da efetiva ciência do interessado.

Art. 164 – O pedido de reconsideração e o recurso interrompem a prescrição até duas vezes. Interrompida a prescrição, o prazo começará a correr pelo restante, desde que não inferior à metade do prazo original.

Art. 165 – O direito, assegurado ao Professor, de pleitear em juízo sobre qualquer lesão de direito individual que seja titular, é impostergável, sempre podendo ser exercido de imediato e sem o apelo inicial à instância administrativa.

Art. 166 – O direito de petição poderá ser exercido pessoalmente pelo Professor, por seu cônjuge ou parente até o segundo grau ou por procurador, com curso de direito ou não, desde que regularmente constituído.

PARÁGRAFO ÚNICO – Ao Professor e às demais pessoas mencionadas neste artigo é assegurada vista dos documentos ou do processo, em todas as suas fases.

TÍTULO VI

DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO I

DOS DEVERES

Art. 167 – Dado o excepcional relevo de suas atribuições, ao Professor se impõe uma conduta ilibada e irrepeensível.

Art. 168 – O Professor deverá:

- I** – cultivar a assiduidade e a pontualidade no trabalho;
- II** – cumprir as ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;
- III** – guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial;
- IV** – haver-se, em relação aos companheiros de trabalho com o espírito de cooperação, respeito e solidariedade;
- V** – executar sua missão com zelo e presteza;
- VI** – empenhar-se pela educação integral dos alunos;
- VII** – tratar os educandos e suas famílias com urbanidade e sem preferências;

VIII – freqüentar os cursos legalmente instituídos para o seu aprimoramento;

IX – aplicar, em constante atualização, os processos de educação e aprendizagem que lhe forem transmitidos;

X – apresentar-se decentemente trajado;

XI – comparecer às comemorações cívicas e participar das atividades extracurriculares;

XII – estimular nos alunos o espírito de cidadania, solidariedade humana, o ideal de justiça e cooperação, o respeito às autoridades e o amor à Pátria;

XIII – levar ao conhecimento da autoridade superior competente as irregularidades de que tiver conhecimento em razão do cargo ou da função docente;

XIV – atender prontamente às requisições de documentos, informações ou providências que lhe forem formuladas pelas autoridades e pelo público;

XV – sugerir as providências que lhe pareçam capazes de melhorar e aperfeiçoar os processos de ensino e educação;

XVI – lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

XVII – zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado e pelo desempenho dos encargos que for incumbido;

XVIII – expor, aos chefes, dúvidas e dificuldades que encontrar no exame dos documentos e papéis sujeitos ao seu estudo .

CAPÍTULO II

DAS TRANSGRESSÕES DISCIPLINARES

Art. 169 – Constitui transgressão disciplinar:

I – referir-se, de modo depreciativo ou desrespeitoso, em informação, requerimento, parecer ou despacho, às autoridades públicas, somente podendo fazê-lo em trabalho assinado no propósito de criticá-las do ponto de vista doutrinário ou da organização e eficiência do ensino;

II – retirar, sem prévia autorização superior, documento ou objeto do local de trabalho;

III – valer-se do cargo para proveito pessoal indevido ou ilícito;

IV – coagir ou aliciar subordinado ou aluno com objetivo político-partidário;

V – participar de gerência ou administração de empresa econômica, em favor da qual lhe seja possível extrair vantagens no campo do ensino;

VI – praticar a usura;

VII – pleitear junto às repartições públicas, como procurador

ou intermediário, salvo quando se tratar da percepção de vencimentos ou vantagens de parentes até o segundo grau;

VIII – receber propinas, comissões, presentes ou favores de qualquer espécie, em razão da função;

IX – cometer o estranho fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir;

X – faltar à verdade, no exercício de suas funções;

XI – omitir, por malícia:

a) – a decisão dos assuntos que lhe forem encaminhados;

b) – a apresentação, ao superior hierárquico, em vinte e quatro horas, das queixas, denúncias, representações, petições ou recursos que lhe chegarem, se a solução dos casos não estiver a seu próprio alcance;

c) – o cumprimento de ordem legítima;

XII – fazer acusação que saiba ser infundada;

XIII – lançar em livros oficiais anotações, reclamações, reivindicações ou quaisquer outros registros, quando não sejam do interesse do ensino;

XIV – adquirir para revender, na escola ou aos alunos, livros e materiais de ensino ou quaisquer outras mercadorias;

XV – esquivar-se a:

a) – quando comunicado em tempo hábil, providenciar a inspeção médica de subordinada que haja faltado ao serviço por motivo de saúde;

b) – prestar informações sobre funcionário em estágio probatório;

c) – comunicar em tempo hábil, ocorrência de que tenha notícia, capaz de afetar a normalidade do serviço;

XVI – representar contra superior sem observar as prescrições legais;

XVII – propor transação ou negócio, a superior ou subordinado, ou a aluno, com fito de lucro;

XVIII – fazer circular, ou subscrever, lista de donativos no recinto da escola;

XIX – praticar o anonimato para qualquer fim;

XX – concorrer para que não seja cumprida ordem superior ou empenhar-se no retardamento de sua execução;

XXI – simular doença, para esquivar-se do cumprimento da obrigação;

XXII – faltar ou chegar com atraso ao serviço ou deixar de participar ao superior a impossibilidade de comparecimento, salvo motivo impediante justo;

XXIII – permutar tarefa, trabalho ou obrigação, sem expressa permissão da autoridade competente;

XXIV – desrespeitar ou procrastinar o cumprimento de ordem ou decisão judicial;

XXV – ingerir bebida alcoólica no local e horário de trabalho, mesmo em quantidade insignificante;

XXVI – exercer qualquer tipo de influência para a auferição de proveitos ilícitos ou indevidos;

XXVII – retardar o andamento de processo do interesse de terceiros;

XXVIII – receber gratificação por serviço extraordinário que não tenha efetivamente prestado;

XXIX – abrir ou tentar abrir qualquer dependência da repartição fora do horário do expediente, se não estiver para tanto autorizado pela autoridade competente;

XXX – fazer uso indevido de viaturas e materiais do serviço público;

XXXI – extraviar ou danificar artigos de uso escolar;

XXXII – distribuir, no recinto de trabalho, escritos que atentem contra a moral e a disciplina;

XXXIII – lesar os cofres públicos;

XXXIV – dilapidar o patrimônio municipal;

XXXV – cometer, em serviço, ofensas físicas contra qualquer pessoa, salvo se em legítima defesa devidamente comprovada;

XXXVI – revelar grave insubordinação em serviço;

XXXVII – abandonar, sem justa causa, o exercício do magistério por tempo susceptível de acarretar demissão;

XXXVIII – desacreditar pessoa, sabendo-a inocente;

XXXIX – entregar-se a embriaguez pelo álcool ou à dependência de substância entorpecente, dentro ou fora do ambiente escolar;

XL – praticar ato que importe em comprar, vender, usar, remeter, ceder, transferir, preparar, produzir, fabricar, oferecer, depositar, trazer consigo, guardar, ministrar, ou entregar por qualquer forma a consumo, substância entorpecente ou que determine dependência física ou psíquica, sem a prescrição e o controle de autoridade médica;

XLI – transgredir os preceitos contra os costumes, através da prática de atos infamantes, que o incompatibilizem para a função de educar;

XLII – assumir qualquer outro tipo de comportamento que envolva recusa dolosa do cumprimento das leis e revele incapacidade de bem educar, com dedicação e probidade

XLIII – Promover manifestação de apreço ou despreço no local de trabalho;

XLIV – falsificar para si ou para outrem, no todo ou em parte, qualquer documento escolar, ou alterar documento verdadeiro;

XLV – fazer uso de qualquer documento falsificado ou alterado para obter vantagens ou ingresso no serviço público;

XLVI – frustrar a licitude do processo licitatório ou dispensa-lo indevidamente;

XLVII – dar às verbas públicas destinação diversa daquela prevista em lei ou regulamento;

XLVIII – deixar de prestar contas quando estiver obrigado

a faze-la;

XLIX – frustrar a licitude de concurso público;

L – faltar ou chegar com atraso ao serviço ou deixar de participar ao superior a impossibilidade de comparecimento, salvo motivo impediante justo;

LI – trabalhar mal, intencionalmente ou por negligencia;

LII – não se apresentar ao serviço, sem motivo justo, ao fim de licença para tratar de interesse particular, férias, cursos ou dispensa para participação em congresso, bem como, depois de comunicado expressamente que qualquer delas foi interrompida por ordem superior;

LIII – permutar tarefa, trabalho ou obrigação, sem expressa permissão da autoridade competente;

LIV – recusar-se sem justa causa, a submeter-se à inspeção médica ou exame de capacidade intelectual ou vocacional, quando necessários;

LV – negligenciar no uso e na guarda de objetos pertencentes ao serviço público, que lhe tenham sido confiados, possibilitando a sua danificação ou extravio;

LVI – demonstrar parcialidade nas informações de sua responsabilidade, para benefícios de funcionários, alunos ou terceiros;

LVII – influir para que terceiro intervenha para sua promoção e remoção;

LVIII – deixar de aplicar penalidades merecidas, quando lhe forem competentes, a funcionário, ou em caso contrário deixar de comunicar à autoridade competente;

LVIX – atender em serviço com desatenção ou indelicadeza qualquer pessoa do publico;

LX – indispor o funcionário contra seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, ou provocar animosidade entre as partes;

LXI – acumular cargos, empregos e funções públicas, ressalvadas aquelas previstas na Constituição;

LXII – revelar segredo que conheça em razão do seu cargo ou função;

LXIII – praticar qualquer crime contra a administração pública;

LXIV – praticar qualquer dos atos de enriquecimento ilícito e de improbidade administrativa, previstos na Lei Federal nº 8.429/92.

PARÁGRAFO ÚNICO – As proibições de que estão sujeitas os funcionários públicos do município que não contarem deste artigo, estarão contidas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Três Ranchos, lei nº 615/93 de 28/07/93.

CAPÍTULO III

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 170 – Pelo exercício ilegal ou irregular de suas atribuições o Professor responde civil, penal e administrativamente.

§ 1º - Resulta a responsabilidade civil de procedimento, comissivo ou por omissão, doloso ou culposo, de que advenha prejuízo ao cofres públicos ou a terceiros.

§ 2º - Nos casos de danos aos cofres públicos, a indenização será feita mediante descontos em folhas de vencimentos (art. 59).

§ 3º - Nas hipóteses de prejuízo a terceiros, o Município pagará aos prejudicados e, em regresso, executará o Professor responsável, para que este venha a repor, de uma só vez ou em parcelas, a quantia aplicada na indenização, devidamente atualizada.

§ 4º - a responsabilidade penal decorre de crime ou de contravenção, imputados ao Professor.

§ 5º - A responsabilidade administrativa resulta da prática de qualquer das transgressões ou proibições definidas no capítulo anterior.

Art. 171 – As sanções civis, penais e disciplinares poderão acumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as respectivas instâncias.

Art. 172 – A absolvição criminal só exclui a responsabilidade civil ou administrativa se negar a existência do fato ou se entender que o Professor não era imputável a autoria.

CAPÍTULO IV

DAS PENALIDADES

Art. 173 – São penalidades disciplinares:

I – advertência;

II – repreensão;

III – suspensão;

IV – destituição de função;

V – demissão;

VI – cassação de disponibilidade ou de aposentadoria.

Art. 174 – A imposição de penas disciplinares compete:

I – ao prefeito, em qualquer dos casos enumerados no artigo anterior;

II – ao Secretário da Educação ou por delegação deste aos chefes das unidades administrativas e escolares que ele designar, nos casos enumerados nos itens I a III.

PARÁGRAFO ÚNICO – A pena de destituição de função de

chefia somente poderá ser aplicada pela autoridade que houver designado o Professor.

Art. 175 – Qualquer das penas previstas no art. 173 poderá ser aplicada em primeiro julgamento, ainda que se trate de infrator primário.

Art. 176 – Na aplicação das penas disciplinares serão considerados:

I – a natureza da infração, sua gravidade e as circunstâncias em que ocorreu;

II – os danos causados ao patrimônio público;

III – a repercussão do fato;

IV – os antecedentes do Professor;

V – a reincidência.

PARÁGRAFO ÚNICO – É circunstância agravante haver sido a transgressão disciplinar cometida com o concurso de outro ou de outros Professores ou servidores.

Art. 177 – A autoridade que tiver conhecimento de falta praticada por Professor sob sua direta subordinação, sendo a transgressão punível com pena de advertência ou repreensão, deverá desde logo julgar o infrator. Se a aplicação da pena escapar à sua alçada, representará, de imediato, fundamentadamente e por via hierárquica, à autoridade a que competir o julgamento.

§ 1º - A advertência será verbal e aplicável em caso de negligência.

§ 2º - A repreensão será feita por escrito, destinando-se a punir faltas que, a critério do julgador, sejam consideradas como de natureza leve.

Art. 178 – A pena de suspensão, por até noventa dias, será aplicada no caso de falta apurada em processo administrativo, assegurada ao professor ampla defesa.

§ 1º - Havendo conveniência para o serviço, a suspensão poderá ser convertida em multa, na base de cinquenta por cento por dia de vencimento ou remuneração, obrigado neste caso o Professor a continuar trabalhando.

§ 2º - No curso da suspensão o Professor ficará privado dos direitos e vantagens do seu cargo.

Art. 179 – A pena de destituição de função será aplicada por motivo de falta de exação no cumprimento do dever.

Art. 180 – Caberá a aplicação da pena de demissão nos casos de:

I – abandono do cargo;

- II** – crime contra a administração pública;
- III** – incontinência pública escandalosa, dedicação a jogo proibido, vício de embriaguez ou dependência de drogas entorpecentes;
- IV** – insubordinação grave;
- V** – lesão aos cofres municipais ou dilapidação do patrimônio público;
- VI** – ofensa física cometida em serviço contra qualquer pessoa, salvo se em legítima defesa;
- VII** – transgressão de qualquer das proibições consignadas nos itens XXXIII, XXXIV, XXXIX, XL e XLI do art. 169.

Art. 181 – As penas impostas deverão constar do assentamento individual do Professor, salvo as de advertência e repreensão.

Art. 182 – Decorridos três anos, as penas de repreensão serão canceladas, cancelando-se depois de cinco as de suspensão, desde que, no período, o Professor não tenha cometido nenhuma outra infração disciplinar. O cancelamento não produzirá efeitos retroativos, ressalvada a contagem dos dias da suspensão cancelada, para aposentadoria e disponibilidade.

Art. 183 – Será cassada a disponibilidade ou a aposentadoria se ficar provado, em processo administrativo com ampla defesa do acusado, que o Professor praticou, quando ainda na atividade, ato que motivasse a sua demissão.

PARÁGRAFO ÚNICO – A cassação importará incompatibilidade para qualquer nova investidura em cargo público.

Art. 184 – Os atos de aplicação de penas disciplinares deverão ser fundamentados.

Art. 185 – A aplicação das penalidades decorrentes de transgressões disciplinares não eximirá o Professor da obrigação de fazer a indenização dos prejuízos que tenha causado ao Estado ou a terceiros.

Art. 186 – Cessarà a incompatibilidade de que trata o PARÁGRAFO ÚNICO do art. 183 se declarada a reabilitação do punido em revisão de processo disciplinar ou judicialmente.

Art. 187 – Prescreve a ação disciplinar:

- I** – em quatro anos, quanto às infrações puníveis com demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- II** – em um ano, quanto às infrações puníveis com suspensão por mais de trinta dias ou com destituição de função por encargo de chefia;
- III** – em cento e vinte dias, quanto às transgressões puníveis com a pena de suspensão por até trinta dias ou com a de repreensão.

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr da data em que o ilícito for praticado, exceto para a hipótese da cassação de aposentadoria ou disponibilidade, caso em que o marco inicial é a data da ciência pela autoridade competente, do ato ou fato sujeito à punição.

§ 2º - Os prazos de prescrição fixados na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares previstas como crime, ressalvado o abandono do cargo.

§ 3º - O curso da prescrição interrompe-se com o ato de abertura de sindicância ou instauração de processo disciplinar. Interrompida a prescrição, todo o prazo começará a correr novamente do dia da interrupção.

CAPÍTULO V

DA SUSPENSÃO PREVENTIVA

Art. 188 – Em qualquer fase do processo disciplinar a que esteja respondendo, o Professor poderá vir a ser suspenso preventivamente por até trinta dias, pela autoridade processante, desde que a continuação do exercício possa prejudicar a apuração dos fatos.

§ 1º - A suspensão preventiva poderá ser prorrogada por até noventa dias.

§ 2º - A suspensão cessará automaticamente:

a) - findo o prazo inicial de sua prorrogação, ainda que o processo não esteja concluído, salvo o disposto na alínea "b", o professor reassumirá suas funções;

b) – somente com a decisão final do processo disciplinar, quando acusado o Professor de alcance ou malversação de dinheiro público.

Art. 189 – O Professor contará o tempo de serviço relativo ao período em que tenha estado suspenso, quando:

§ 1º - O processo não houver resultado pena disciplinar ou apenas a de repreensão.

§ 2º - Também contará o tempo de serviço relativo ao período que exceder o máximo legalmente estabelecido para a suspensão.

§ 3º - Finalmente, se reconhecida no julgamento do processo a sua inocência, contará o tempo em que esteve preventivamente suspenso, recebendo o vencimento ou a remuneração e todas as vantagens que adviriam do exercício que a suspensão houver interrompido.

CAPÍTULO VI

DO PROCESSO DISCIPLINAR E SUA REVISÃO

Seção I

Do processo disciplinar

Art. 190 – A autoridade que, com base em fato ou denúncia, tiver ciência de irregularidade em setor do ensino público, é obrigada a comunicá-la de imediato ao Secretário da Educação, para que seja instaurado processo disciplinar.

§ 1º - Somente mediante processo disciplinar poderão ser aplicadas as penas de suspensão por mais de trinta dias, destituição de função, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ressalvada a hipótese de penalidade estipulada em sentença judicial.

§ 2º - Como medida preparatória, poderá ser realizada, sindicância destinada a recolher, dentre outros elementos necessários:

- a) – a exposição da infração;
- b) – a qualificação do indiciado ou dos indiciados;
- c) – o rol de testemunhas;
- d) – a indicação das provas que possam vir a ser produzidas.

Art. 191 – O processo disciplinar será promovido por uma comissão de três Professores, preferencialmente Professores graduados, designada pelo Secretário da Educação, que escolherá dentre os membros o presidente, a este último cabendo designar o secretário.

PARÁGRAFO ÚNICO – A comissão deverá dedicar todo o seu tempo ao processo, dispensados seus membros dos serviços normais de sua competência durante o curso das diligências e da elaboração do relatório.

Art. 192 – O processo deverá ser iniciado em cinco dias, contados da designação da comissão, e concluído no prazo de noventa dias, prorrogável por mais sessenta, nos casos de força maior.

Art. 193 – As partes serão intimadas para todos os atos processuais, com direito de participarem na produção de provas, exercido mediante o requerimento de perguntas às testemunhas e a formulação de quesitos aos peritos.

Art. 194 – A comissão procederá a todas as diligências necessárias, recorrendo, sempre que a natureza do fato o exigir, a peritos ou técnicos especializados e requisitando o pessoal, o material e a documentação necessários ao cumprimento de sua missão.

Art. 195 – Após o interrogatório, abrir-se-á prazo de três dias para que os indiciados se defendam, nessa oportunidade podendo eles requerer a produção das provas que considerem do seu interesse.

§ 1º - Achando-se o indiciado em lugar não sabido ou

afigurando-se certo que ele se oculta para dificultar a citação, esta será feita por edital, publicado em jornal de maior circulação no Estado, por três vezes, ou afixado em local de costume, de livre trânsito de pessoas, estabelecendo-se quinze dias de prazo, contados da última publicação, para a produção da defesa.

§ 2º - Havendo mais de um indiciado, o prazo a que se refere o § 1º será de vinte dias, comum a todos.

Art. 196 – Nas primeiras quarenta e oito horas do prazo destinado à defesa, poderá o indiciado requerer quaisquer diligências.

PARÁGRAFO ÚNICO – Nesse caso, o prazo de defesa será de oito dias, se apenas um indiciado, e, de dezoito, se mais de um, começando a correr do dia de conclusão das diligências.

Art. 197 – Não apresentando defesa no prazo legal, o indiciado será considerado revel, caso em que a comissão processante designará um servidor, se possível da mesma classe ou categoria do Professor, para defendê-lo, ficando o defensor autorizado a afastar-se de seu trabalho normal, para a produção da defesa, pelo tempo necessário ao cumprimento de sua missão.

§ 1º - Igual providência adotará a comissão, quando o acusado não comparecer para defender-se pessoalmente ou não tiver constituído defensor.

§ 2º - Apresentada defesa prévia, a comissão marcará dia para a audiência das testemunhas, arroladas pela acusação e a defesa, determinando em seguida a produção de outras provas requeridas pelas partes.

§ 3º - Será a todo tempo permitida a presença de defensor, graduado em direito ou não, indicado ou constituído pelo acusado.

§ 4º - No caso de não comparecimento do acusado ou de seu defensor, serão suspensos os trabalhos, com marcação de nova data; se adiados por duas vezes pelo mesmo motivo, a comissão nomeará defensor dativo para o acusado e realizará a audiência.

Art. 198 – Concluída a instrução do processo, as partes terão vista dos autos pelo prazo de três dias, na própria sede dos trabalhos da comissão. Escoado o prazo para as vistas, abrir-se-á um segundo, de cinco dias, para as alegações finais, da acusação e da defesa.

Art. 199 – Recebida a defesa, será ela anexada aos autos, mediante termo, após o que a comissão elaborará relatório em que fará o histórico dos trabalhos realizados e apreciará, isoladamente em relação a cada indiciado, as irregularidades de que tiver sido acusado e as provas colhidas no processo, propondo então, justificadamente, a isenção de responsabilidade ou as penalidades que entender cabíveis e outras medidas que lhe parecerem adequadas.

§ 1º - Deverá ainda a comissão sugerir outras providências

que se lhe afigurem de interesse, inclusive a apuração da responsabilidade criminal, quando couber.

§ 2º - Sempre que, no curso do processo disciplinar, for constatada a participação de outros servidores ou Professores, a responsabilidade deles também será apurada, independentemente de nova intervenção da autoridade que mandou instaurá-lo.

Art. 200 – Elaborado o relatório, a comissão se dissolverá, obrigados contudo os seus membros a prestar o todo tempo, à autoridade competente, os esclarecimentos que lhes forem requisitados a respeito do caso.

Art. 201 – O julgamento do processo será feito no prazo de trinta dias, contados de seu recebimento pelo Secretário da Educação.

§ 1º - Poderá o Secretário solicitar parecer ou laudo técnico de que careça para julgar.

§ 2º - O julgamento será obrigatoriamente fundamentado, concluindo pela aplicação de determinada penalidade ou ela absolvição do indiciado.

Art. 202 – Enquanto estiver respondendo a processo disciplinar, o Professor não poderá ser exonerado, dispensado ou aposentado, ou mesmo obter licença-prêmio, nem afastar-se para tratar de interesse particular.

Art. 203 – Quando a infração disciplinar constituir ilícito penal, será também providenciada a instauração do inquérito penal ou da ação criminal.

Art. 204 – No caso de abandono de cargo o Secretário da Educação encarregará ao órgão de controle de pessoal a instauração de processo sumaríssimo iniciado com a publicação no órgão oficial, por três vezes, do Edital de chamamento, pelo prazo de vinte dias, que será contado a partir da terceira publicação.

§ 1º - Findo este prazo e não comparecendo o acusado, ser-lhe-á nomeado defensor para, em dez dias, a contar da ciência da nomeação apresentar defesa.

§ 2º - Apresentada a defesa e realizadas as diligências necessárias a colheita de provas o processo será concluso ao Secretário da Educação para julgamento.

Seção II

Da revisão do processo disciplinar

Art. 205 – A qualquer tempo poderá ser requerida a revisão

do processo de que resultou aplicação de pena disciplinar a Professor, quando se aduzam fatos ou circunstâncias susceptíveis de justificar a modificação do julgamento, pela inocência do punido.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não constitui fundamento para revisão a simples alegação de injustiça na aplicação da pena.

Art. 206 – A revisão correrá em apenso ao processo disciplinar.

Art. 207 – Só poderão requerer a revisão o Professor ou, se este falecido ou desaparecido, o cônjuge de que não esteja legalmente separado e, sucessivamente, os ascendentes, descendentes, colaterais, consangüíneos ou afins, até o segundo grau civil.

Art. 208 – O requerimento será dirigido à mesma autoridade que houver imposto a pena disciplinar.

Art. 209 – No pedido de revisão fará o requerente uma exposição dos fatos e circunstâncias que, no seu entender, sejam capazes de modificar o julgamento e pedirá a designação de dia e hora para inquirição das testemunhas que pretenda arrolar.

§ 1º - Será considerada informante a testemunha que, residindo fora da sede dos trabalhos da comissão, prestar depoimento por escrito, com firma reconhecida.

§ 2º - Até a véspera da conclusão do relatório, poderá o requerente apresentar documentos que lhe pareçam úteis ao deferimento de seu pedido.

Art. 210 – Recebido o pedido de revisão, a autoridade competente designará uma comissão processante de três professores para promover a nova fase do processo, dela não podendo participar quem houver tomado parte no processo disciplinar a ser revisto, nem Professor de categoria hierárquica inferior à do requerente.

Art. 211 – A comissão concluirá os seus trabalhos em prazo não excedente a sessenta dias, prorrogáveis por mais trinta, havendo motivo justo, e remeterá o processo com seu relatório à autoridade que tiver praticado o ato cuja revisão se pleiteou.

Art. 212 – A autoridade competente para julgar a revisão é a mesma que tiver praticado o ato de que resultou a aplicação da penalidade.

§ 1º - A decisão poderá simplesmente desclassificar a infração, para aplicar pena mais branda.

§ 2º - Julgada procedente a revisão, tornar-se-á sem efeito a penalidade imposta, restabelecendo-se de consequência todos os direitos por ela atingidos.

TÍTULO VII

DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Art. 213 – Ao Secretário da Educação compete orientar, coordenar e supervisionar as atividades das unidades escolares e serviços educacionais do município.

Art. 214 – Em cada unidade escolar haverá um Conselho Comunitário, composto por no mínimo cinco representantes de pais de alunos e seguimentos sociais do bairro ou cidade, 02 (dois) serão escolhidos e indicados pelo prefeito, 02 (dois) escolhidos e indicados pelo corpo docente da unidade escolar e (01) escolhido e indicado pelo Conselho de Pais da unidade escolar, cabendo-lhes:

I – aprovar previamente os planos de aplicação de recursos financeiros entregues ao Diretor;

II – aprovar, antes da entrega aos órgãos controladores, as contas do Diretor;

III – apreciar, em grau de recurso, qualquer pedido de revisão de penalidades aplicadas a alunos;

IV – estabelecer calendário de atividades extra-classe ou de relacionamento externo da escola.

Art. 215 – Cada unidade escolar terá um Diretor, escolhido pelo Prefeito Municipal.

Art. 216 – Cada unidade escolar terá um Chefe de Secretaria, com estudos completos de nível médio, indicado pelo Diretor e pela Secretaria da Educação para a livre designação e dispensa do Prefeito Municipal.

PARÁGRAFO ÚNICO – Comporão também o quadro das unidades escolares, a figura dos coordenadores pedagógicos e de turnos, bem como orientadores e supervisores, nos mesmos moldes deste artigo e do artigo anterior.

TÍTULO VIII

DOS PROFESSORES E DA RETRIBUIÇÃO DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I

DOS PROFESSORES

Seção I

Dos professores da carreira

Art. 217 – São permanentemente responsáveis pelos trabalhos de docência os Professores integrantes da carreira do magistério.

Art. 218 – Todos os integrantes da carreira têm o mesmo título de “Professor”, distribuindo-se, segundo suas habilitações, por seis níveis, de “A” a “F”, designado cada nível por um símbolo peculiar:

I – o Professor de nível A (símbolo “Professor Classe A”) deve possuir habilitação específica em nível médio na modalidade normal(magistério);

II – o Professor de nível B (símbolo “Professor Classe B”) deve possuir habilitação específica em nível superior em Licenciatura Curta na área de magistério;

III – o Professor de nível C (símbolo “Professor Classe C”) deve possuir habilitação específica em nível superior em Licenciatura Plena, na área de magistério;

IV – o Professor de nível D (símbolo “Professor Classe D”) deve possuir licenciatura plena, na área de magistério, mais pós-graduação *latu sensu*;

V – o Professor de nível E (símbolo “Professor Classe E”) deve possuir licenciatura plena, na área de magistério, mais pós graduação *stricto sensu* (mestrado);

VI – o Professor de nível F (símbolo “Professor Classe F”) deve possuir licenciatura plena, na área de magistério, mais pós graduação *stricto sensu* (doutorado).

§ 1º - São responsabilidades comuns a todos os integrantes da carreira:

a) – participar de todo o processo ensino-aprendizagem, em ação integrada escola-comunidade;

b) – elaborar planos, curriculares e de ensino;

c) – ministrar aulas, no ensino fundamental e médio, na pré-alfabetização e no ensino especial com treinamento específico;

d) – elaborar acompanhar e avaliar planos, programas e projetos de que necessite a unidade escolar ou que sejam do interesse do município;

e) – fazer análise dos problemas educacionais para o estabelecimento de prioridades e a conseqüente proposta de soluções;

f) – prestar assessoria inclusive ao Conselho Municipal de Educação.

§ 2º - As tarefas típicas dos professores de carreira diversificar-se-ao segundo os níveis que devam ser atingidos e serão estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação, com revisões e atualizações constantes.

Art. 219 – Em vigor este Estatuto, os professores de carreira do magistério ficam automaticamente providos nos cargos que lhe competirem.

PARÁGRAFO ÚNICO – Quem, na situação anterior, ocupava o cargo de Professor, “A”, “B”, “C”, “D”, “E”, Atendente de Ensino e Assistente de Ensino, desde que devidamente habilitado, passa a ocupar na nova situação, os cargos compatíveis com suas habilitações.

Art. 220 – Cumprindo o disposto no artigo anterior as vagas serão providas:

I – em nomeações precedidas de concursos públicos de títulos e provas, ou pelo menos de provas (art. 9º), quanto aos cargos de Professor Classe A, Professor Classe C;

II – em promoções verticais, de nível para nível, por merecimento e antigüidade, alternadamente, quanto aos demais cargos de carreira;

III – por acesso, excepcionalmente admitido no § 1º do artigo 6º.

Seção II

Dos professores assistentes

Art. 221 – O magistério municipal também será exercido em caráter suplementar, pelos professores assistentes, ocupantes de cargos do quadro transitório (art. 6º).

Art. 222 – Os Professores Assistentes se distribuem por cargos em quatro níveis, indicados pelas letras de A a D, a saber:

I – no nível A, com o símbolo “Professor Assistente Classe A”, estão os que não possuem escolaridade em nível de Ensino Fundamental Completo;

II – no nível B, com o símbolo “Professor Assistente Classe B”, estão os que possuem escolaridade em nível de ensino Fundamental completo;

III – no nível C, símbolo “Professor Assistente Classe C”, estão os que possuem escolaridade em nível Médio completo, fora da área do magistério, e os que estejam cursando estudos de terceiro grau, e;

IV – no nível D, símbolo “Professor Assistente Classe D”, estão os que possuam estudos de terceiro grau completo em área não específica a educação.

Art. 223 – São as seguintes as áreas de atuação:

I- dos Professores Assistentes “Professor Assistente Classe A” e “Professor Assistente Classe B”, em qualquer das séries do ensino fundamental, da primeira a Quarta, desde que em escolas da Zona Rural.

II – dos Professores Assistentes “Professor Assistente Classe C” e “Professor assistente Classe D”, em qualquer das oito séries do ensino fundamental e em todo o ensino médio.

PARÁGRAFO ÚNICO – A critério da Secretaria da Educação, os Professores Assistentes, podem servir na administração de unidades e na própria secretaria.

SEÇÃO III

DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 224 – Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o Professor que se afastar de suas funções em virtude de doença ou por qualquer outro motivo de ordem legal.

Art. 225 – Quando estritamente indispensáveis, em casos de licença ou ausência, as substituições dos professores poderão ser fitas mediante recrutamento:

I – de outro ou outros professores, da mesma unidade escolar;

II – de candidato ou candidatos já aprovados em Concurso Público para o magistério, enquanto aguardarem nomeação;

III – de pessoas estranhas, desde que possuidoras da necessária habilitação, quando impraticáveis as convocações previstas nos itens I e II, percebendo os recrutados apenas pelos dias ou aulas em que se fizer efetiva substituição.

§ 1º - Os contratos a que se refere o item II não poderão exceder o prazo constitucionalmente estabelecido, vedada a recontração na mesma ou em outra função.

§ 2º - Será computado, para efeito de aposentadoria e disponibilidade, o tempo de serviço prestado em decorrência dos recrutamentos de que tratam os itens II e III, deste artigo.

Seção IV

Dos quantitativos de cargo

Art. 226 – O quantitativo de cargos para a administração e provimento do ensino municipal estão definidos no anexo I, deste Estatuto.

PARÁGRAFO ÚNICO – O número dos cargos de carreira do magistério será constantemente atualizado, para que assim se atendam as reais necessidades de expansão do processo educacional. Os aumentos dos cargos serão feitos de comum acordo com a real necessidade, através de projeto de lei que será encaminhado ao Legislativo pelo Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO II

DA RETRIBUIÇÃO DO MAGISTÉRIO

Art. 227 – Os valores dos vencimentos básicos dos integrantes da carreira do magistério são determinados de acordo com a moeda corrente em circulação no país à época de seu ajuste ou reajuste.

PARÁGRAFO ÚNICO – De acordo com o artigo 60 deste Estatuto, que trata da gratificação de adicional por tempo de serviço, ao passarem de uma referência para qualquer das outras imediatamente posteriores, sofrerão acréscimos calculados sobre o valor da referência básica.

Art. 228 – No anexo II deste Estatuto, vem estabelecidos, os valores dos vencimentos dos Professores de carreira do magistério público municipal, bem como os dos Professores Assistentes.

Art. 229 – Para efeitos de cálculos da remuneração da hora-aula do Professor, considerar-se-á, cada mês como constituído de 5,25 (cinco inteiros e vinte e cinco centésimos) semanas.

TÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 230 – Não haverá trabalho escolar em feriados.

§ 1º - O Dia do Professor, comemorado a 15 de outubro, é de ponto facultativo.

§ 2º - A decretação de luto não determinará a paralisação dos trabalhos escolares.

Art. 231 – Por motivo de convicção religiosa, filosófica ou política, nenhum Professor poderá ser privado de qualquer de seus direitos, nem sofrer alteração em sua vida funcional.

Art. 232 – As entidades que legalmente representem ou defendem os interesses do Professor poderão receber, mediante consignação em folha, as contribuições mensais de seus associados, desde que por estes autorizadas de modo expresse.

Art. 233 – O benefício da pensão por morte do Professor corresponderá à totalidade da remuneração ou à totalidade dos proventos do falecido, nestes incluída a gratificação adicional por tempo de serviço.

Art. 234 – Por motivos de sexo, idade, cor, ou estado civil, é proibida a diferença de remuneração no magistério ou diversidade de tratamentos, ou de critérios para a admissão.

Art. 235 - O Município pagará auxílio especial aos Professores que tenham filhos excepcionais, custeando-lhes a matrícula e a frequência em instituições especializadas, conforme a lei dispuser.

Art. 236 – Ao Professor eleito para a diretoria de entidade representativa de sua classe ou sindicato é assegurado o direito de manter sua lotação.

Art. 237 – Aos inativos serão sempre estendidos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos Professores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação de cargos ou funções.

Art. 238 – Ao Professor aposentado ou que venha a aposentar-se com proventos equivalentes a até dois salários mínimos, é assegurado o direito de ter incorporado, àqueles proventos, um adicional de vinte por cento, calculados sobre eles, desde que conte pelo menos vinte anos ininterruptos de efetivo exercício em sala de aula.

Art. 239 – Ao Professor investido em cargos de provimento em comissão é dado optar pelo vencimento ou remuneração de seu cargo efetivo, sem prejuízo da gratificação de representação respectiva.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para efeito de apuração da diferença entre o vencimento do cargo em comissão e o correspondente aos cargos efetivos, inclusive no vencimento deste último, os acréscimos das vantagens remuneratórias percebidas pelo Professor, excetuados os salário-família, os adicionais por tempo de serviço e a gratificação de titularidade.

Art. 240 – Somente poderá ser removido para a administração central o Professor que contar com pelo menos dois anos de efetiva atuação no magistério em uma unidade escolar; excetuada para o cargo de Secretário de Educação.

Art. 241 – São mantidas, como direito dos Professores da carreira do magistério, as progressões horizontais, assim entendidas as variações lineares do vencimento, de uma referência para a imediata.

§ 1º - As variações serão feitas dentro do mesmo cargo, obedecidos os critérios de antigüidade e merecimento, alternadamente.

§ 2º - Pelo critério de antigüidade, progride o Professor para a referência imediata automaticamente, de três em três anos de efetivo exercício, independentemente de qualquer outra avaliação.

Art. 242 – Na área do magistério é permitida a acumulação remunerada:

I – de dois cargos de Professor;

II – de um cargo de Professor com outro técnico ou científico.

§ 1º - Em qualquer dos casos a acumulação somente será permitida quando houver compatibilidade de horários.

§ 2º - Considera-se cargo técnico ou científico aquele cujo o provimento dependa de habilitação específica em curso de nível superior.

§ 3º - Verificada em processo administrativo a acumulação proibida, se de boa fé, o servidor optará por um dos cargos, provada a má-fé, o servidor perderá ambos os cargos e restituirá o que tiver percebido indevidamente dos cofres públicos.

TÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 243 – Os concursos destinados à admissão de Professores serão feitos para provimento de cargos vagos de Professor “Professor Classe A” e “Professor Classe B”.

Art. 244 – A Secretaria da Educação facilitará o acesso dos Professores para freqüentarem cursos de complementação pedagógica, aos Professores pertencentes ao Quadro Transitório.

Art. 245 – Tornam-se sem efeitos, a partir da publicação desta lei, todos os dispositivos constantes da carreira do magistério, criados anteriormente no Município.

Art. 246 – Qualquer omissão do presente Estatuto, será decidida através do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Três Ranchos, quando a mesma estiver prevista e não for objeto de lei.

Art. 247 – As despesas decorrentes com a execução desta lei, serão atendidas no corrente exercício, por conta de dotações próprias, consignadas no Orçamento vigente.

Art. 248 – A presente lei, entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 249 – Revogam-se as disposições em contrário.

SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE TRÊS

RANCHOS, ESTADO DE GOIÁS, aos 17 de novembro de 2.001.

PARECER DA COMISSÃO DE
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA, LEGISLAÇÃO E
REDAÇÃO

Opinamos pela aprovação da presente Lei nº
810, de 17 de Novembro de 2.001

Aureo Leite de Rezende - Presidente

José Luiz do Nascimento – Relator

Antoniél do Rosário Costa
Presidente

PARECER DA COMISSÃO DE FINANÇAS,
ORÇAMENTO E FISCALIZAÇÃO FINANCEIRA

Opinamos pela aprovação da presente Lei nº
810, de 17 de Novembro de 2.001

José Luiz do Nascimento - Presidente

João Alves – Relator

Milson Mendes Santana
1º Secretário

Antônio José da Costa
2º Secretário

.....
.....
Leomar Pereira da Silva – Presidente

José Carlos Bernardes – Relator

Cristiano Carlos Cavalcante – Membro

Leomar Pereira da Silva – Presidente

José Carlos Bernardes – Relator

Cristiano Carlos Cavalcante – Membro

Leomar Pereira da Silva – Presidente

José Carlos Bernardes – Relator

Cristiano Carlos Cavalcante – Membro

2. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Três Ranchos⁴

⁴ Texto digitalizado pela autora.

Estatuto
dos
Funcionarios
Publicos
do
Municipio
de
Tres Ranchos

INDICE

TÍTULO I	06
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	06
TÍTULO II	07
CONCURSO, DO PROVIMENTO, E DA VACÂNCIA	
CAPÍTULO I	07
DO CONCURSO	07
CAPÍTULO II	08
SEÇÃO I - Do Provimento	08
SEÇÃO II - Da Nomeação	09
SEÇÃO III - Da Posse	10
SEÇÃO IV - Do Exercício	10
SEÇÃO V - Do Estágio Probatório	12
SEÇÃO VI - Da Estabilidade	13
SEÇÃO VII - Da Remoção	14
SEÇÃO VIII - Do Regime de Trabalho	14
SEÇÃO IX - Do Regime de Dedicção Exclusiva	17
SEÇÃO X - Da Recondução	18
SEÇÃO XI - Da Promoção	18
SEÇÃO XII - Do Acesso	23
SEÇÃO XIII - Da Readmissão	26
SEÇÃO XIV - Da Reintegração	27
SEÇÃO XV - Do Aproveitamento	27
SEÇÃO XVI - Da Reversão	28
SEÇÃO XVII - Da Readaptação	29
CAPÍTULO III	29

Da Vacância	29
TÍTULO III	31
DOS DIREITOS E VANTAGENS	31
CAPÍTULO I	31
DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS	31
SEÇÃO I – Disposições Preliminares	31
SEÇÃO II – Do Vencimento e da Remuneração	33
SEÇÃO III – Das Indenizações	35
SUBSEÇÃO I – Da Ajuda de Custo	35
SUBSEÇÃO II – Das Diárias	36
SUBSEÇÃO III – Das Despesas de Transporte	36
SEÇÃO IV – Do Auxílio.....	36
SUBSEÇÃO I – do salário Família	36
SEÇÃO V – Das Gratificações	38
SUBSEÇÃO I – Da Gratificação Adicional por tempo de serviço..	38
SUBSEÇÃO II – Da Gratificação de Incentivo Funcional	39
SUBSEÇÃO III – Da Gratificação de representação	40
SUBSEÇÃO IV – Da Gratificação Especial de Localidade . e por Atividade insalubres ou Perigosas	40
SUBSEÇÃO V - Da Remuneração pela Prestação de Serviço Extraordinários e Noturnos	40
SUBSEÇÃO VI – Da Gratificação Pelo Exercício de Encargo de Chefia, Assessoramento, Secretariado e Inspeção	41
SUBSEÇÃO VII – Da Gratificação de Incentivo no serviço De regência de classes	42
SUBSEÇÃO VIII – Da Progressão Horizontal	43
SUBSEÇÃO IX – Do Décimo Terceiro Salário	43
CAPÍTULO II - Das Férias	43
CAPÍTULO III – Das Licenças	44

SEÇÃO I – Da Licença por Tratamento de saúde	46
SEÇÃO II – Da Licença por Motivo de Doença em pessoa de Família	47
SEÇÃO III – Da Licença a Gestante	47
SEÇÃO IV – Da Licença para o serviço Militar	48
SEÇÃO V – Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge ..	48
SEÇÃO VI – Da Licença ara Atividades Políticas	48
SEÇÃO VII – Da Licença para tratar de Interesses Particulares ..	49
SEÇÃO VIII – Da Licença Prêmio	49
SEÇÃO IX – Da Licença para Frequentar o curso de Doutorado, Mestrado Especialização, Treinamento ou Aperfeiçoamento....	50
SEÇÃO X – Da Licença Paternidade	51
SEÇÃO XI – Da licença para o desempenho para o mandato classista	51
CAPÍTULO IV – Do Tempo de Serviço	51
CAPÍTULO V – Das disponibilidades	53
CAPÍTULO VI – Da Aposentadoria	53
CAPÍTULO VII – Do Direito de Petição	56
CAPÍTULO VIII – Da Acumulação	57
TÍTULO IV	57
DO REGIME DISCIPLINAR	57
CAPÍTULO I – Dos Deveres	57
CAPÍTULO II – Do Aperfeiçoamento e da Especialização ..	58
CAPÍTULO III – Do Treinamento	59
CAPÍTULO IV – Das Transgressões Disciplinares	59
CAPÍTULO V – Das Responsabilidades	63
CAPÍTULO VI – Das Penalidades	64
CAPÍTULO VII - Da Prisão Administrativas	67
CAPÍTULO VIII – Da Suspensão Preventiva	67

TÍTULO V	68
DO PROCESSO DISCIPLINAR	
CAPÍTULO I – Do Processo	68
CAPÍTULO II – Da revisão	71
TÍTULO VI	72
Dos Funcionários Da Câmara Municipal	72
CAPÍTULO I – Aplicação do Estatuto	72
CAPÍTULO II- Das Disposições Finais e Transitórias	72
ANEXO I.....	74
ANEXO II.....	76
ANEXO III.....	78

LEI Nº 615 de 28 de Julho de 1993.

“Institui o Estatuto dos Funcionários do Município de Três Ranchos, Estado de Goiás, a dá outras providências.”

A Câmara Municipal de Três Ranchos – GO . Decreta e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS DO MUNICÍPIO DE TRÊS RANCHOS-GO.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei Institui o regime jurídico único dos funcionários do Município de Três Ranchos, na forma deste Estatuto.

Art. 2º - Funcionário do Município de Três Ranchos é o servidor legalmente investido em cargo de provimento efetivo ou em comissão, com denominação, função e vencimento próprios.

§ 1º – Os Cargos de provimento serão agrupados em quadros e obedecerão a Planos de Classificação aqui estabelecidos de modo a assegurar a plena mobilidade e progresso funcionais.

§ 2º – A análise e a descrição de cada cargo será especificada na respectiva Lei de criação ou de transformação.

§ 3º – Da análise e a descrição de cargos de que trata o parágrafo anterior constarão, dentre outros, os seguintes elementos:

- Denominação;
- Atribuições;
- Responsabilidade;
- Condições para provimento;
- Habilitação e requisitos qualificados.

Art. 3º - Para efeito desta Lei, serão observadas as seguintes definições:

I – CARGO – é o posto de trabalho instituído na organização do funcionalismo, caracterizado por deveres e responsabilidades com estabelecimento de jornada de trabalho prevista em Lei, com denominação própria número certo e remuneração pelos Cofres Públicos.

II – FUNÇÃO – é a atribuição ou o conjunto de especificações que devem ser executadas por um funcionário na estrutura organizacional, fornecendo elementos para caracterização descrição classificação e avaliação do cargo.

III – CLASSE – é o agrupamento de cargos de mesmos vencimentos e responsabilidades, para os quais sejam exigidos os mesmos requisitos gerais de instrução e experiência para o provimento.

IV – CLASSE ESPECIAL – é aquela em que serão enquadrados os servidores beneficiados através de leis de benefícios específicos, bem como aqueles que tiverem os funcionários integrados através de cargos comissionados ou funções gratificadas.

V – SÉRIE – é o conjunto de classes do mesmo grau profissional, disposto hierarquicamente, de acordo com a complexidade, constituindo a linha natural de promoção do funcionário.

VI – CATEGORIA FUNCIONAL – é o conjunto de cargos não hierarquizados segundo a estrutura organizacional, integrante dos campos de atuação operacional, administrativo e manutenção do serviço público.

Art. 4º - São vedadas aos funcionários atribuições diferentes das de seu cargo, salvo, quando designados para função especial e a participação em comissões ou grupos de trabalho específicos, estritamente de interesse do município.

TÍTULO II

DO CONCURSO, DO PROVIMENTO E DA VACÂNCIA.

CAPÍTULO I

DO CONCURSO.

Art. 5º - O concurso público será de provas, ou de provas e títulos; e, em casos especiais, poderá exigir aprovação em curso específico de formação profissional mantido por instituição oficial do Estado, sem prejuízo de outros requisitos.

§ 1º - A Pessoa deficiente é assegurado o direito de candidatar-se ao ingresso no serviço público municipal, para o exercício de cargos cujas atribuições não sejam incompatíveis com a deficiência de que é portadora.

§ 2º - No caso de empate para efeito de nomeação, terá prioridade, sem prejuízo de outros critérios, o candidato que já for funcionário municipal.

Art. 6º - O concurso para provimento de cargos será realizado pela Secretaria de Administração Central através do Núcleo de Recursos Humanos.

§ 1º - Para efeito deste artigo, a Secretaria de Administração Central:

I – Publicará a relação de cargos e de vagas;

II – Fará elaborar os editais que deverão conter os critérios, os programas e demais elementos indispensáveis;

III – Dará publicidade a relação dos candidatos concorrentes, cujas as inscrições tiverem sido deferidas ou indeferidas;

III – Decidirá sobre questões relativas as inscrições;

IV – Publicará a relação de candidatos aprovados, obedecida a ordem de classificação, até 30 dias.

§ 2º - Em casos especiais, o titular da Pasta da Administração, sem prejuízo de sua supervisão e homologação, poderá delegar competência para a realização de Concurso Público.

§ 3º - Os concursos para provimento de cargos que, pela especialidade de suas atribuições, sejam privativos de determinado órgão, serão realizados sob direção do respectivo titular, com a supervisão e homologação do Secretário da Administração Central.

Art. 7º - São requisitos para inscrição em concurso, além de outros que as especificações exigirem:

I – Ser Brasileiro;

II – Estar em dia com suas obrigações eleitorais e militares;

III – Idade mínima de 16 anos e máxima de 50 anos.

IV – Não estar indiciado em processos criminais. Nem ter qualquer tipo de condenação.

V – Ter nível de escolaridade ou habilitação legal para o exercício do cargo.

CAPÍTULO II

Seção I

DO PROVIMENTO

Art. 8º - Os cargos serão providos por:

I – nomeação;

II – recondução;

III – promoção;

IV – acesso;

V – readmissão;

VI – reintegração;

VII – aproveitamento;

VIII – reversão;

IX – readaptação;

Art. 9º - Compete ao Chefe do Poder Executivo prover por decreto os cargos públicos.

Seção II

DA NOMEAÇÃO

Art. 10 – Nomeação é a forma originária de provimento de cargo público.

Art. 11 – A nomeação será feita:

I – obedecendo a concurso público para assegurar efetividade após 02 anos de estágio probatório;

II – em comissão, para os cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração;

III – em substituição no caso de impedimento legal e temporário de ocupante de cargo em comissão de direção superior e de função.

Art. 12 – Dentre os candidatos aprovados, os classificados até o limite das vagas publicadas terão o direito assegurado a nomeação, no prazo de validade do concurso.

Parágrafo único – A convocação será feita por edital, regularmente.

SUBSEÇÃO ÚNICA

DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 13 – Os cargos de provimento em comissão da administração direta, todos de livre nomeação e exoneração pelo chefe do Poder Executivo, são os constantes do Anexo I, deste Estatuto.

§ 1º - A investidura em cargos de provimento em comissão não importa em exoneração do servidor da administração direta ou indireta, que perceberá os vencimentos do cargo comissionado e as demais vantagens do cargo de origem.

§ 2º - O critério de reajuste dos vencimentos dos cargos de provimento em comissão acompanhará os índices de reajuste concedidos aos cargos dos grupos.

Seção III

DA POSSE

Art. 14 – Posse é a aceitação formal das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo e será dada pela Secretaria da Administração Central.

Art. 15 – Além dos requisitos exigidos quando da inscrição ao concurso público, o nomeado deverá apresentar no ato atestado de saúde física e mental e prestar declaração de acumulação de cargos de acordo com a Constituição Federal.

Art. 16 - Em caso de doença comprovada, a posse poderá ser dada por procuração.

Art. 17 – A posse deverá ser tomada no prazo de 30 dias, a contar da data de publicação, improrrogavelmente.

Seção IV

DO EXERCÍCIO

Art. 18 – Exercício é a efetiva entrada do funcionário em serviço público, caracterizada pela frequência e execução de atividades atribuídas ao cargo.

Art. 19 – O funcionário nomeado terá exercício na repartição em que for lotado.

§ 1º - lotação é o ato de designação do órgão em que o funcionário vai exercer sua função;

§ 2º - o funcionário elevado por acesso poderá continuar em exercício na repartição em que estiver servindo.

Art. 20 – O funcionário nomeado terá exercício na repartição em que houver vaga de lotação.

Art. 21 – O exercício do cargo terá início dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados da:

I – data da posse;

II – publicação oficial do ato, nos demais casos.

§ 1º - A promoção e o acesso não interrompem exercício que é contado na nova classe a partir da data da publicação dos respectivos atos.

§ 2º - O Funcionário que não entrar em exercício no prazo legal perderá o direito ao cargo.

Art. 22 – Ao entrar em exercício, o funcionário apresentará à unidade competente do órgão de sua lotação os elementos necessários a abertura do assentamento individual.

Art. 23 – Somente em casos especiais e mediante prévia e expressa autorização do chefe do Poder Executivo o funcionário poderá:

I – Ter exercício fora do órgão de sua lotação;

II – ausentar-se do Município para estudo ou missão de qualquer natureza, com ou sem ônus para os cofres públicos.

Art. 24 – Considera-se efetivo exercício, além dos dias feriados ou em que o ponto for considerado facultativo, o afastamento motivado por:

I – férias;

II – casamento, 08 (oito) dias consecutivos;

III – luto, pelo falecimento do cônjuge, filho, pais ou de irmão, 05 (cinco) dias consecutivos;

IV – convocação para o serviço militar;

V – júri e outros serviços obrigatórios;

VI – exercício de cargo de provimento em comissão na administração;

VII – exercício do cargo de Secretário de Município com prévia e expressa autorização do Prefeito;

VIII – licença-prêmio;

IX – licença à funcionária gestante até 120 (cento e vinte) dias;

X – licença para tratamento de saúde até o limite máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

XI – licença por motivo de doença em pessoa da família sem remuneração;

XII – licença por acidente em serviço, ou ocorrência de doença profissional;

XIII – doença de notificação compulsória;

XIV – participação em programa de treinamento regularmente instituído;

XV – exercício de mandato eletivo;

XVI – licença paternidade, de 05 (cinco) dias consecutivos;

XVII – licença ao presidente de Associação quando da realização do trabalho eletivo, por autorização do Chefe de Executivo;

Parágrafo Único – Considera-se ainda como de efetivo exercício o período em que o funcionário estiver em disponibilidade.

Art. 25 – Preso preventivamente, pronunciado por crime comum ou condenado por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia, o funcionário será afastado do exercício até decisão final passada em julgado.

Parágrafo Único – No caso de condenação que não determine a demissão do funcionário, continuará ele afastado do exercício.

Art. 26 – Salvo os casos expressamente previstos neste Estatuto o funcionário que interromper o exercício por mais de 30 (trinta) dias consecutivos ou 45 (quarenta e cinco) intercalados, sem justa causa, dentro do período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, será demitido por abandono de cargo, depois de chamado por edital.

Parágrafo único – verificada a hipótese prevista neste artigo, incumbe ao superior imediato do faltoso, sob pena de responsabilidade civil e funcional, comunicar o fato a autoridade competente para a imposição da penalidade ali preconizada.

Art. 27 – A autoridade que irregularmente der exercício a funcionário responderá civil e criminalmente pelo ato e ficará pessoalmente responsável por quaisquer pagamento em decorrência dessa situação.

Seção V

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 28 – O funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo fica sujeito a um período de estágio probatório de 02 (dois) anos, com o objetivo de apurar os requisitos necessários a sua confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º - São requisitos básicos a serem apurados no estágio probatório:

I – idoneidade moral;

II – assiduidade e pontualidade;

III – disciplina;

IV – eficiência;

V – aptidão;

2º - A verificação dos requisitos mencionados neste artigo será efetuada pelo Núcleo de Recursos Humanos que a encaminhará reservadamente ao dirigente do órgão.

Art. 29 – O não atendimento de quaisquer das condições estabelecidas para o estágio probatório implicará na instauração do processo de exoneração do funcionário, o qual somente será concluído após a defesa deste, no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 1º - A apuração dos requisitos de que trata o artigo deverá processar-se de modo que a exoneração do funcionário possa ser feita antes de findo o período do estágio probatório, pena de responsabilidade do encarregado.

§ 2º - A prática de Atos que infrinjam os itens I e III do parágrafo 1º do Art. 27 importará na suspensão automática do período ali estabelecido e, uma vez concluído pela sua improcedência, o prazo da suspensão será considerado de nenhum efeito.

§ 3º - Uma vez encerrado o processo da exoneração será ele encaminhado, com a manifestação conclusiva do titular do órgão de exercício do funcionário, ao Secretário da administração Central que o submeterá com seu pronunciamento a decisão final do Chefe do Poder Executivo.

Seção VI

DA ESTABILIDADE

Art. 30 – Cumprindo satisfatoriamente o estágio probatório, o funcionário adquirirá estabilidade no serviço público.

Art. 31 – O funcionário estável somente perderá o cargo em virtude de sentença judicial ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Parágrafo único – Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o funcionário estável ficará em disponibilidade remunerada, até seu adequado aproveitamento de outro cargo.

Seção VII

DA REMOÇÃO

Art. 32 – Remoção é a movimentação do funcionário, a pedido ou de ofício mediante preenchimento de lotação, sem se modificar, entretanto, a sua situação funcional.

§ 1º - A remoção dar-se-á no interesse da administração devidamente comprovada:

I- de um para outro órgão de Administração;

II - de uma para outra unidade integrante do mesmo órgão.

§ 2º - Em qualquer caso, porém a remoção somente poderá ser feita, respeitada a lotação de cada órgão ou unidade.

Art. 33 – somente se dará a remoção, a pedido, para outra localidade, em razão de doença do próprio funcionário, do cônjuge ou dependente, desde que comprovado o motivo.

Art. 34 – Sendo ambos funcionários, a remoção de ofício de um dos cônjuges assegurará a do outro para serviço na mesma localidade.

Seção VIII

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 35 – O período normal de trabalho do funcionário será de até de 8 (oito) horas diárias, ou até 44 horas semanais.

Parágrafo único – Os chefes das repartições ou serviços, mediante aprovação do secretário ou autoridade equivalente, poderão alterar esse horário, que as necessidades do serviço assim o exigirem.

Art. 36 – Os órgãos cujos serviços se fizerem necessários diurnamente e/ou aos sábados, domingos e feriados civis ou religiosos, funcionarão nesses dias em regime de plantão fixado pelos respectivos dirigentes.

Art. 37 – Os ocupantes de cargos em comissão ou de função gratificado por encargo de chefia, assessoramento, secretariado ou inspeção, estão sujeitos, qualquer que seja seu cargo ou emprego de origem, a jornada de 08 (oito) horas diárias de trabalho.

Art. 38 – A jornada de trabalho dos médicos, cirurgiões e professores municipais, advogados e demais categorias que possuírem legislação específica, será fixada de acordo com a legislação pertinente a cada categoria.

Art. 39 – Frequência é o comparecimento obrigatório do funcionário ao serviço dentro do horário fixado em lei ou regulamento do órgão de sua lotação, para cabal desempenho dos deveres inerentes ao cargo ou a função, observadas a natureza e condições do trabalho.

Parágrafo único – Apura-se a frequência:

I – pelo ponto;

II – pela forma determinada em regimentos quanto aos funcionários que, em virtude das atribuições que desempenham, não estão sujeitos a ponto.

Art. 40 – ponto é o registro pelo qual se verificarão diariamente, a entrada e a saída do funcionário em serviço.

§ 1º - No registro do ponto deverão ser lançados todos os elementos necessários a apuração da frequência.

§ 2º - Para o registro do ponto serão usados, preferencialmente, meios mecânicos.

§ 3º - Salvo nos casos expressamente previstos neste Estatuto, é vedado dispensar do registro do ponto e abonar faltas ao serviço.

§ 4º - As autoridades e os funcionários que qualquer forma contribuírem para o descumprimento do disposto no parágrafo anterior serão obrigados a repor, aos cofres públicos, a importância indevidamente paga aos servidores faltosos, sem prejuízo da ação disciplinar cabível.

§ 5º - A dispensa da marcação do ponto, quando assim o exigir o serviço, não desobriga o funcionário por ela atingindo do comparecimento a repartição durante os horários de expediente, para o cumprimento de suas obrigações funcionais.

§ 6º - As fraudes praticadas no registro de frequência, ou a pratica de quaisquer outros atos para justificar ausência indevidas do local de trabalho, acarretarão ao seu autor, se por força das circunstâncias não houver cominação de outra maior, a pena de:

I - repreensão, na primeira ocorrência;

II - suspensão até 29 (vinte e nove) dias, na segunda ocorrência.

III – demissão, na terceira.

§ 7º - Recebendo o autor a conivência de terceiros, a estes será aplicada à mesma pena. Se o conivente for encarregado do ponto, ser-lhe-á aplicada na primeira ocorrência, suspensão ate 29 (vinte e nove) dias e, na segunda, a pena de demissão.

Art. 41 – Excetuados os ocupantes de cargos de direção superior todos os funcionários estão sujeitos a prova de pontualidade e freqüência mediante o sistema de marcação de ponto.

Parágrafo único – O disposto neste artigo não se aplica ao funcionário que, necessariamente, desempenhe suas atividades em serviços externos, bem assim que pela natureza de suas atribuições quando comprovadamente no exercício delas tenha de deslocar-se da repartição em que estiver lotado.

Art. 42 – A falta de marcação do ponto importará:

I – na perda de vencimento ou da remuneração do dia;

II – se prolongada por 30 (trinta) dias consecutivos ou 45 (quarenta e cinco) intercalados dentro do período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias;

III – na perda do cargo, por abandono, na forma preconizada no art. 25 deste estatuto.

Art. 43 – Os funcionários que estiverem cursando estabelecimentos de ensino oficiais ou reconhecidos, poderão marcar o ponto até meia hora depois, na entrada, ou até meia hora antes na saída, dos horários a que estiverem sujeitos.

§ 1º - Em casos especiais, atendida a conveniência do serviço, ao funcionário estudante poderá ser concedido horário especial , quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, contudo, sem prejuízo de sua carga horária semanal.

§ 2º - Para se valer de qualquer das faculdades previstas neste artigo, o funcionário, semestralmente no início das aulas encaminhará requerimento a autoridade competente, instruindo-o com atestado do diretor do estabelecimento de ensino que estiver freqüentando, o qual deverá preencher os seguintes requisitos:

I – ser passado em papel com o timbre do estabelecimento;

II – conter o nome e filiação do funcionário, data e local em que nasceu, curso e classe em que estiver matriculado, número da matrícula, horário completo de suas atividades escolares e declaração de freqüência.

Art. 44 – Nos dias úteis, só por determinação contida em decreto poderão deixar de funcionar as repartições integrantes do Poder Executivo ou deixar suspenso seus trabalhos.

Seção IX

DO REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Art. 45 – Considera-se como dedicação exclusiva a obrigatoriedade de permanecer o funcionário, em regime de tempo integral, a disposição do órgão em que tiver exercício, ficando de consequência proibido de exercer outro cargo, função ou atividade particular ou pública, ressalvada a pertinente a uma de magistério, nos termos da Constituição Federal.

Art. 46 – A prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva será permitida mediante opção as seguintes categorias funcionais:

I – Médicos, quando em exercícios nos serviços de atendimento de urgência ou em Unidades Hospitalares do Município;

II- Vigilância sanitária;

III – Enfermeira de curso superior;

IV – Professor; e

V – Demais categorias que possuem legislações específicas.

§ 1º - A prestação de serviço no regime de que trata este artigo, quando se tratar das categorias mencionadas nos seus incisos I e III, dependerá de regulamento a ser baixada pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 2º - Com a manifestação do titular do órgão em que for lotado o funcionário, compete ao Chefe do Poder Executivo decidir sobre a opção de que trata esse artigo.

Art. 47 – O candidato ao regime de dedicação exclusiva deverá apresentar, por ocasião da opção, declaração de não acumulação de cargos, funções ou empregos na administração direta ou indireta, inclusive nas esferas estadual e federal, e de que não exerce atividade particular, ressalvado o previsto do art. 44.

§ 1º - Uma vez deferida a opção de que trata este artigo, somente poderá ser retratada:

I – por descumprimento das condições estabelecidas no artigo precedente, devidamente comprovado.

II – por conveniência de qualquer das partes.

§ 2º - Verificada a inveracidade da declaração a que se refere este artigo ou ficando ela descaracterizada, o funcionário faltoso ficará obrigado a restituir de uma vez e no prazo de 30 (trinta) dias, toda e qualquer importância auferida em razão da prática da infração prevista, sem prejuízo de outras sanções.

Art. 48 – Ao funcionário, quando em regime de dedicação exclusiva e na forma que dispuser o respectivo regulamento será atribuído uma gratificação de até 100% (cem por cento) do respectivo vencimento.

Art. 49 – Aos médicos, quando em exercícios de dedicação exclusiva em unidades destinadas a serviços hospitalares de urgência além da gratificação de que trata o artigo precedente, será atribuída uma gratificação de 20% (vinte por cento) sobre a sua remuneração, a título de compensação por atividade penosa, insalubre ou perigosa na forma prevista neste Estatuto e nas leis maiores.

Art. 50 – O disposto nesta seção não se aplica aos titulares de cargos que, por sua natureza, exijam a prestação de serviço em regime de tempo integral.

Seção X

DA RECONDUÇÃO

Art. 51 – Recondução é o retorno ao cargo anteriormente ocupado a pedido, de funcionário estável inabilitado em estágio probatório relativo a outro cargo, dependendo sempre da existência de vaga, desde que não haja algum impedimento de ordem funcional.

Seção XI

DA PROMOÇÃO

Art. 52 – Promoção é o provimento na referencia inicial de cargo vago de classe imediatamente superior a categoria funcional a que pertença, de funcionário efetivo ou estável que estejam ocupando a última referencia horizontal de sua classe.

Art. 53 – As promoções far-se-ão por merecimento e por antigüidade, alternadamente.

§ 1º - Em cada classe da mesma carreira profissional a primeira promoção obedecerá ao princípio do merecimento e a segunda ao de antigüidade, repetindo-se esse critério em relação as promoções imediatas.

§ 2º - Qualquer outra forma de provimento de vaga não interromperá a seqüência dos critérios de que trata esse artigo.

§ 3º - O critério a que obedecer a promoção deverá vir expresso no respectivo ato.

§ 4º - As promoções por merecimento serão julgadas por uma comissão de funcionários estáveis, composta de no mínimo 05 (cinco) componentes, sendo 02 (dois) destes indicados pelo Poder Executivo Municipal.

Art. 54 – As promoções serão obrigatoriamente realizadas em até 02 (dois) anos, por deliberação do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único – A Secretaria da Administração Central fará publicar, impreterivelmente nos meses de janeiro e agosto, a relação dos cargos existentes e sujeitos ao provimento por promoção.

Art. 55 – Merecimento é a demonstração positiva do desempenho do funcionário durante sua permanência na classe, tendo em vista a responsabilidade funcional, o esforço despendido na execução do trabalho, a natureza de suas atribuições, capacidade e assiduidade, pontualidade e disciplina.

Art. 56 – O merecimento do funcionário será apurado em pontos positivos e negativos, segundo o preenchimento das condições essenciais e complementares definidas nesta seção, necessárias ao desempenho de suas atribuições.

Art. 57 – As condições essenciais a que se refere o artigo anterior dizem respeito a sua atuação no exercício de suas funções ou a seus requisitos indispensáveis, e serão apurados segundo:

I – a responsabilidade funcional aferida através da maior ou menor contribuição do funcionário para com ocupantes do mesmo cargo, levando-se em conta a sua capacidade de discernimento e convencimento, bem assim pelas conseqüências advindas de suas falhas no desempenho de suas atribuições, as quais possam ocasionar, em maior ou menor escala, prejuízos para a administração ou terceiros.

II – o esforço despendido na execução do trabalho, seja através de sua agilidade mental, memória, atenção, raciocínio, imaginação, capacidade de julgamento, planejamento e pela atenção visual exigida pelo trabalho em relação a detalhes;

III – a natureza de suas atribuições, tendo em vista a sua complexidade tomado-se por base a maior ou menor diversidade das tarefas com variado grau de dificuldades técnicas, bem como a capacidade de pensar e agir com senso comum na falta de normas e procedimentos de trabalho previamente determinados, e, ainda, de apresentar sugestões ou idéias tendentes ao aperfeiçoamento do serviço.

IV – a capacidade, aferida pelo conhecimento das técnicas aplicáveis a seu campo de trabalho, seja pela qualificação escolar, seja através de treinamento específicos,

bem como raciocínio demonstrado na absorção em maior ou menor tempo das peculiaridades das tarefas que lhes são cometidas.

Art. 58 – Para cada um dos fatores relacionados no art. precedente serão apurados, semestralmente, pelo preenchimento da Ficha individual de Acompanhamento de Desempenho, 20 (vinte) pontos de avaliação positiva.

Art. 59 – As condições complementares de que trata o art. 55 referem-se aos aspectos negativos do desempenho funcional e decorrem da falta de assiduidade, da impontualidade horária e da indisciplina.

§ 1º - Para efeito deste artigo:

I – a falta de assiduidade será determinada pela ausência injustificada do funcionário ao serviço.

II – a impontualidade horária será determinada pelo número de entradas tardias e saídas antecipadas;

III – a indisciplina será apurada, tendo em vista as penalidades de repreensão, suspensão e destituição de função impostas aos funcionários.

§ 2º - Serão computados os seguintes pontos negativos:

I – 01 (um), para cada falta injustificada ao serviço;

II – 01 (um), para cada grupo de três entradas tardias ou saídas antecipadas, desprezada, na apuração semestral, a fração, respeitadas as condições do artigo 42.

III – 03 (três), para cada pena de repreensão;

IV – 10 (dez), para cada pena de suspensão ate 29 (vinte e nove) dias;

V – 15 (quinze), para cada pena de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

VI – 50 (cinquenta) para cada destituição de função ou pena de suspensão preventiva ou prisão administrativa.

Art. 60 – Os dados sobre o merecimento do funcionário na classe a que pertença serão levantados trimestralmente e mediante o preenchimento de Ficha Individual de Acompanhamento de Desempenho, conforme modelo próprio.

Parágrafo Único – Os dados sobre o merecimento do funcionário com exercício em órgão diverso do de sua lotação serão neste avaliados.

Art. 61 – As condições essenciais e complementares do merecimento constantes da Ficha Individual serão aferidas pela autoridade competente, definidas pelo chefe imediato

atual e o anterior do funcionário, sem prejuízo de outros meios e fontes de indagação e formação de convencimento.

Art. 62 – A aferição do merecimento, que se dará nos meses imediatamente posteriores ao da expedição da ficha individual prevista no art. 60, será publicada no órgão através de portaria, podendo o funcionário, a partir desta e no prazo de 10 (dez) dias, interpor recurso para autoridade de que trata o artigo precedente, a qual, em igual prazo, decidirá a respeito em caráter definitivo.

Art. 63 – Para ter direito a promoção por merecimento, o funcionário deverá, ainda, submeter-se a processo de seleção profissional, de provas e títulos, a se realizar anualmente, através do qual comprove possuir experiência, capacidade funcional e os conhecimentos requeridos pela especificação da classe a que concorra.

§ 1º - Somente estará habilitado ao processo de seleção previsto neste artigo o funcionário que obtiver no mínimo 60 (sessenta) pontos positivos, já computados pontos negativos definidos no parágrafo 2º do artigo 59, devidamente registrados na portaria de que trata o artigo anterior.

§ 2º - A pontuação correspondente ao processo seletivo estabelecido neste artigo será fixada a razão de, no mínimo, 50 (cinquenta) pontos para as provas e 20 (vinte) para títulos.

§ 3º - Para os efeitos deste artigo, somente serão considerados como títulos os pertinentes a especialização e ao aperfeiçoamento dentro das especificações de classe a que estiver concorrendo o funcionário e correspondentes a cursos realizados em entidades de ensino superior ou instituições oficiais congêneres, nacionais ou estrangeiras, bem como os ministrados pelos órgãos do Núcleo de Recursos Humanos da Secretaria da Administração Central, e aqueles oferecidos por entidades conveniadas com a Prefeitura, objetivando o aprimoramento de pessoal.

§ 4º - Para o cumprimento das disposições deste artigo, será publicado edital expedido pelo titular do órgão, regulamentando o processo de seleção profissional, com prazo nunca inferior a 15 (quinze) dias de sua realização.

Art. 64 – Obedecida a seriação de valores estabelecida para os pontos positivos decorrentes das condições essenciais e os negativos relativos as condições complementares, bem assim para o processo seletivo interno, a pontuação final do merecimento de que trata este artigo perfará, no máximo, um total de 150 (cento e cinquenta) pontos.

Art. 65 – O merecimento do funcionário, para efeito de promoção decorrerá de soma dos pontos obtidos nos termos do artigo 62, constante da publicação do Boletim de Avaliação e dos oriundos do procedimento seletivo de que trata o artigo 63, cujo resultado final deverá ser divulgado publicamente.

§ 1º - Serão promovidos, obedecido o número de pontos obtidos constantes do Boletim de Promoção tantos funcionários quantos forem, as vagas fixadas no edital a que se refere o parágrafo Único do artigo 53.

§ 2º - Ocorrendo empate, aplicar-se-á o mesmo critério estabelecido no artigo 89.

Art. 66 – O merecimento é adquirido especificamente na classe Promovido, o funcionário começará a adquirir merecimento a contar de seu ingresso na nova classe.

Art. 67 – As promoções por antigüidade recairão em funcionários que tiverem sucessivamente maior tempo de efetivo exercício na classe, em número sempre correspondente ao de vagas.

Art. 68 – A antigüidades será determinada pelo tempo líquido de exercício do funcionário na classe a que pertencer.

Art. 69 – Quando houver fusão de classes, os funcionários contarão, na nova classe, a antigüidade que guardavam na situação anterior.

Art. 70 – A antigüidade na classe será contada:

I – nos casos de nomeação, readmissão, reversão ou aproveitamento, a partir da data em que o funcionário assumir o exercício do cargo;

II – nos casos de readaptação, acesso ou promoção, a partir da vigência do ato respectivo.

Art. 71 – Na apuração do tempo líquido do efetivo exercício, para determinação da antigüidade na classe, bem como para efeito de desempenho, serão incluídos os períodos de afastamento previsto no art. 24.

Art. 72 – Não concorrerá a promoção, salvo por antigüidade, nas hipóteses dos incisos III e VII, o funcionário:

I – Em estágio probatório ou em disponibilidade;

II – Que não obtiver, no caso de promoção por merecimento, no mínimo 30 (trinta) pontos nas provas ou 40 (quarenta) pontos no somatório das provas e títulos ou, ainda 60 (sessenta) pontos de merecimento, nos termos do parágrafo 1º do artigo 63;

III – Que estiver em exercício de mandato eletivo remunerado;

IV – Que estiver em licença para tratar de interesses particular ou afastado, a qualquer título, sem ônus para os cofres públicos;

V – Que não possuir os cursos exigidos pela especificação da classe a que concorra;

VI – Que estiver cumprindo pena disciplinar;

VII – Que estiver a disposição da administração federal, estadual, bem como em virtude convênio.

Art. 73 – Em benefício do funcionário a quem de direito cabia a promoção, será declarado sem efeito o ato que houver decretado indevidamente.

§ 1º - O funcionário promovido indevidamente não ficará obrigado a restituir o que a mais tiver recebido.

§ 2º - O funcionário a quem cabia a promoção será indenização da diferença do vencimento a que tiver direito.

Art. 74 – Para os efeitos de promoção por antigüidade ou merecimento, o Núcleo de Recursos Humanos elaborará semestralmente a relação de classificação por tempo apurado e por pontos obtidos, encaminhando-a a Secretaria da Administração Central para, após consolidada adotar as providencias necessárias ao provimento das vagas existentes.

Parágrafo Único – Para os efeitos deste artigo, será obedecida rigorosamente a ordem de classificação, de acordo com os pontos obtidos nos termos do art. 65, bem como a ordem de antigüidade apurada em relação própria.

Art. 75 – Para todos os efeitos será considerado promovido o funcionário que vier a falecer, sem que tenha sido decretada no prazo legal a promoção que lhe cabia.

SEÇÃO XII

DO ACESSO

Art. 76 – Acesso é a passagem do funcionário, pelo critério de merecimento, da classe integrante de uma série de classes, ou de uma classe única para classe inicial de outra série de classes, ou outra classe única nível hierárquico superior, da mesma ou de outra categoria funcional.

Art. 77 – São requisitos indispensáveis para o acesso:

I – concurso interno de provas;

II – comprovação e habilitação profissionais exigida para o cargo a que concorrerá o funcionário;

III – freqüência e titulação em cursos de treinamento ou de especialização, quando esta condição se fizer necessária;

Art. 78 – Não poderá concorrer ao acesso o funcionário que incorrer nas situações previstas no artigo 72, ressalvada a do inciso II.

Art. 79 – Os concursos de acesso serão realizados anualmente, se existirem vagas.

Art. 80 – Os trabalhos relativos ao concurso de acesso reger-se-ão pelos mesmos moldes do concurso público de que trata o artigo 5º deste Estatuto.

Art. 81 – O concurso de acesso precederá ao concurso público, destinando-se a cada um 50% (cinquenta por cento) das vagas em classes únicas ou iniciais de série de classes.

§ 1º - Sendo ímpar o número de vagas, serão reservadas para o acesso metade mais uma.

§ 2º - Na falta de funcionários habilitados, ou não sendo preenchida a totalidade das vagas destinadas ao acesso, poderão ser elas providas por concurso público.

§ 3º - A distribuição de vagas para efeito de acesso far-se-á de acordo com as necessidades dos diversos órgãos da Administração.

Art. 82 – O edital de abertura do concurso será publicado no local próprio da Prefeitura e anunciado com prazo de 08 (oito) dias, dele constando prazo, horário e local de recebimento das inscrições, bem como instruções especiais, determinando:

I – classes com especificação das respectivas atribuições;

II – número de vagas por classes e cargos;

III – condições para inscrição e provimento do cargo, a saber:

a) – situação funcional do candidato;

b) – diploma, certificado e títulos;

c) – outras considerações necessárias;

IV – tipo de programa das provas;

V – curso de treinamento a que ficarão sujeitos os candidatos, quando previsto;

VI – critério de avaliação dos certificados e/ou títulos obtidos no curso de treinamento de que trata o item anterior;

VII – documento de moral e do desempenho anterior da função.

Art. 83 – A inscrição para o concurso de acesso será feita pelo próprio candidato ou por procurador, mediante comprovação dos requisitos exigidos e preenchimento de formulário próprio.

Art. 84 – As inscrições deferidas ou indeferidas serão publicadas até 02 (dois) dias úteis após o encerramento do prazo da apuração.

Art. 85 – Do indeferimento de inscrição cabe recurso administrativo impetrável no prazo de 03 (três) dias úteis, contados a partir da publicação a que se refere o artigo anterior.

§ 1º - O recurso, devidamente instruído, deverá ser dirigido à autoridade competente para execução dos trabalhos inerentes ao concurso, nos termos do artigo 80.

§ 2º - O candidato poderá participar condicionalmente das provas enquanto seu recurso estiver pendente de decisão.

§ 3º - A decisão do recurso de que trata este artigo de ciência obrigatória ao funcionário, será irrecurável.

Art. 86 – A inexatidão ou irregularidade na documentação apresentada, ainda que verificada posteriormente, eliminará o candidato do concurso de acesso, anulando todos os atos decorrentes da inscrição.

Art. 87 – Os candidatos serão convocados para as provas por edital com a designação do dia, hora e local de sua realização.

Parágrafo único – Não haverá Segunda chamada em nenhuma das provas, seja qual for o motivo alegado.

Art. 88 – O resultado da avaliação das provas será homologado pela autoridade competente e publicado em ordem de classificação por pontos obtidos pelos aprovados.

Parágrafo único – A classificação, a que se refere este artigo ficará limitada ao número de vagas oferecidas.

Art. 89 – Quando ocorrer empate na classificação, terá preferência, sucessivamente, o funcionário:

I – que tiver a maior carga horária em cursos de especialização e/ou de extensão, treinamento ou aperfeiçoamento, compatíveis com o cargo objeto do concurso;

II – com maior número de pontos constantes da última publicação do Boletim de promoção;

III – de maior tempo de serviço na Prefeitura;

IV – de maior tempo de serviço público;

V – de maior número de dependentes.

VI – mais idoso.

Art. 90 – O curso de treinamento ou de especialização será realizado quando necessário para complementação das qualificações exigidas pelo exercício do cargo.

Parágrafo único – Só poderão participar do curso de que trata este artigo os candidatos classificados nas provas do concurso interno.

Art. 91 – O provimento por acesso far-se-á por ordem de classificação, no prazo máximo de 20 (vinte) dias da publicação do resultado final do concurso.

Art. 92 – O funcionário elevado por acesso passará a integrar a nova classe e poderá ser lotado em outro órgão, no interesse do serviço público.

Art. 93 – No caso de concurso de acesso realizado na forma da delegação prevista no parágrafo 2 do art. 6º, deverá ser apresentado a Secretaria da Administração o competente relatório, no prazo de 30 (trinta) dias após a homologação do resultado final do concurso.

Parágrafo único – verificada qualquer irregularidade praticada em decorrência da delegação referida neste artigo, o Secretário da Administração Central poderá anular total ou parcialmente o concurso.

Art. 94 – Os casos omissos serão resolvidos pelo titular da Secretaria da Administração Central.

SEÇÃO XIII

DA READMISSÃO

Art. 95 – Readmissão é o reingresso no serviço público, sem ressarcimento de vencimento e vantagens.

Parágrafo único – Para os fins deste artigo, o ex-funcionário deverá:

I – gozar de boa saúde física e mental, comprovada em inspeção por Junta Médica Oficial do Município:

II – satisfazer as condições e os requisitos exigidos para o provimento do cargo.

Art. 96 – Não haverá readmissão em cargo para o qual haja candidato habilitado em concurso público ou em teste de avaliação para promoção e acesso.

Art. 97 – A readmissão dependerá sempre da existência de vaga, excluída a destinada a promoção ou acesso, e se dará, de preferência, no cargo anteriormente ocupado ou em outro de atribuições análogas e de vencimentos equivalentes.

Art. 98 – O tempo de serviço público do readmitido será computado para os efeitos previstos em lei.

Seção XIV

DA REINTEGRAÇÃO

Art. 99 – Reintegração é o reingresso no serviço público do funcionário demitido, com ressarcimento de vencimento e vantagens inerentes ao cargo, por força de decisão administrativa ou judiciária.

Parágrafo único - A decisão administrativa da reintegração será sempre proferida a vista de pedido de reconsideração através de recurso ou revisão de processo.

Art. 100 – A reintegração dar-se-á no cargo anteriormente ocupado, no que resultou de sua transformação ou, se extinto, em equivalente, para cujo provimento seja exigida a mesma habilitação profissional, e tenha vencimento idêntico.

Parágrafo único – Se inviáveis as soluções indicadas neste artigo, será restabelecido por lei o cargo anterior, no qual se dará a reintegração.

Art. 101 – Invalidada por sentença a demissão, o funcionário será reintegrado e o eventual ocupante da vaga, se estável, retornará ao cargo de origem, sem direito a indenização.

Parágrafo único – Se extinto ou transformado o cargo dar-se-á o retorno no resultante da transformação ou em outro de mesmo vencimento e atribuições equivalentes, observada a habilitação legal.

Seção XV

DO APROVEITAMENTO

Art. 102 – Aproveitamento é o retorno ao serviço do funcionário em disponibilidade.

Art. 103 – Será obrigatório o aproveitamento do funcionário efetivo ou estável:

I – em cargo de natureza e vencimento ou remuneração compatível com o anteriormente ocupado, respeitada sempre a habilitação profissional;

II – no cargo restabelecido, ainda que modificada a sua denominação, ressalvado o direito de opção por outro, desde que o aproveitamento já tenha ocorrido.

Parágrafo único – O aproveitamento dependerá de prova de capacidade física e mental mediante inspeção por médico credenciado pela Prefeitura.

Art. 104 – Na ocorrência de vaga no quadro de pessoal, o aproveitamento terá preferência sobre as demais formas de provimento.

§ 1º - Havendo mais de um concorrente a mesma vaga, terá preferência o de maior tempo de disponibilidade e, em caso de empate, o de maior tempo de serviço na Prefeitura.

§ 2º - O aproveitamento far-se-á a pedido ou de ofício, no interesse da Administração.

Art. 105 – Será tornado sem efeito o aproveitamento e a cassada a disponibilidade se o funcionário não tomar posse no prazo legal, salvo por motivo de doença comprovada em inspeção médica por órgão oficial, ou de exercício de mandato eletivo, casos em que ficará adiada até 05 (cinco) dias úteis após a cessação do impedimento.

Seção XVI

DA REVERSÃO

Art. 106 - Reversão é o retorno à atividade do funcionário aposentado por invalidez, quando insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria, dependendo sempre da existência de vagas.

§ 1º - A reversão dar-se-á a requerimento do interessado ou de ofício.

§ 2º - Em nenhum caso poderá reverter a atividade o aposentado que, em inspeção médica, não comprovar a capacidade para o exercício do cargo.

Art. 107 – A reversão dar-se-á de preferência no mesmo cargo ou no resultante de sua transformação.

§ 1º - Em casos especiais, a critério do Chefe do Poder Executivo e respeitada a habilitação profissional, poderá o aposentado reverter ao serviço em outro cargo de vencimento ou remuneração equivalente.

§ 2º - Em hipótese alguma a reversão poderá ser decretada em cargo de vencimento ou remuneração inferior ao provento da inatividade, excluídas para este efeito, as vantagens já incorporadas por força da legislação anterior.

Art. 108 – O funcionário revertido não será aposentado novamente sem que tenha cumprido pelo menos 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo em que se deu o seu retorno à atividade, salvo se a aposentadoria for por motivo de saúde.

Art. 109 – Será tornada sem efeito a reversão do funcionário que não tomar posse ou deixar de entrar em exercício nos prazos legais.

Seção XVII

DA READAPTAÇÃO.

Art. 110 – Readaptação é a investidura do funcionário em outro cargo mais compatível com a sua capacidade física, intelectual ou quando comprovadamente revelar-se inapto para o exercício das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo que venha ocupando, sem causa que justifique a sua demissão, podendo efetivar-se de ofício ou a pedido.

Art. 111 – Verificar-se-á a readaptação:

I – Quando ficar comprovada a modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário, que lhe diminuam a eficiência para a função;

II – Quando se apurar que o funcionário não possui a habilitação profissional exigida em lei para cargo que ocupa;

III – Quando o nível de desenvolvimento mental do funcionário não corresponder as exigências da função;

Art. 112 – O processo de readaptação baseado nos incisos I e II, do artigo Anterior será iniciado mediante laudo firmado por médico oficial da Prefeitura e, nos demais casos por proposta fundamentada da autoridade competente.

Art. 113 – A readaptação dependerá a existência de vaga e não acarretará redução ou aumento de vencimento, exceto no caso de expressa opção do interessado para cargo de vencimento inferior.

Art. 114 – Não se fará readaptação em cargo para o qual haja candidato aprovado em concurso ou teste de avaliação e acesso.

Art. 115 – O funcionário readaptado que não se ajustar as condições de trabalho e atribuições do novo cargo será submetido a nova avaliação pelo médico da Prefeitura.

CAPÍTULO III

DA VACÂNCIA

Art. 116 - Vacância é a abertura de cargo no quadro de pessoal do serviço público, permitindo o preenchimento do cargo, e decorrerá de:

- I – recondução;
- II – promoção;
- III – acesso;
- IV – readaptação;
- V – aposentadoria;
- VI – exoneração;
- VII – demissão;
- VIII – falecimento.

Art. 117 – Exoneração é o desfazimento da relação jurídica que une o funcionário a Prefeitura ou a suas entidades, operando os seus efeitos a partir da publicação do respectivo ato no órgão local próprio, salvo disposição expressa quanto a sua eficácia no passado.

§ 1º - Dar-se-á a exoneração:

- I – A pedido;
- II – De ofício, nos seguintes casos:
 - a) – A critério da autoridade competente para o respectivo provimento, quando se tratar de cargo em comissão;
 - b) – quando o funcionário não tomar posse ou deixar de entrar em exercício nos prazos legais;
 - c) – quando não satisfeitos os requisitos do estágio probatório e não couber a recondução;
 - d) – quando o funcionário for investido em cargo, emprego ou função pública incompatíveis com o que é de ocupante.
 - e) – na hipótese de abandono de cargo, quando extinta a punibilidade por prescrição;
 - f) – nos casos de transgressão aos requisitos do art. 27 e na hipótese do Art. 30.

§ 2º - A exoneração prevista no inciso I do parágrafo anterior será precedida de requerimento escrito do próprio interessado e as de que tratam as alíneas “b” a “e” do inciso II do mesmo dispositivo, mediante proposta motivada da autoridade competente da repartição em que o funcionário estiver lotado.

§ 3º - O funcionário, quando respondendo a processo administrativo, só poderá ser exonerado a pedido após a conclusão da medida, desde que reconhecida a sua inocência.

Art. 118 – Ocorrerá a vaga na data:

I – da publicação do ato de recondução, promoção, acesso, readaptação, aposentadoria, exoneração ou demissão;

II – da posse em outro cargo cuja acumulação seja incompatível;

III – do falecimento do funcionário;

IV – da vigência da lei que criar o cargo.

Parágrafo único – O ato de demissão mencionará sempre o dispositivo em que se fundamenta.

Art. 119 – Em se tratando de encargos de chefia, assessoramento, secretariado ou inspeção, a vacância se dará por dispensa:

I – a pedido do funcionário;

II – de ofício, nos seguintes casos:

a) – quando o funcionário designado não assumir o exercício no prazo legal;

b) – a critério da autoridade competente para o provimento.

§ 1º - A vacância ainda se dará por destituição na forma prevista no inciso II, alínea “b” deste artigo, como penalidade, no caso de falta de exaço no cumprimento do dever.

§ 2º - Constituem falta de exaço no cumprimento do dever a dispensa do funcionário do registro do ponto e abono de falta ao serviço fora dos casos expressamente previstos neste Estatuto.

TÍTULO III

DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I

DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS.

Seção I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.

Art. 120 – Além do vencimento poderão ser deferidas ao funcionário as seguintes vantagens pecuniárias

I – indenizações:

- a) - ajuda de custo;
- b) – diárias;
- c) – despesas de transporte;

II – auxílio:

- a) – salário-família;

III – gratificações:

- a) – adicional por tempo de serviço;
- b) – do incentivo funcional;
- c) – de representação de gabinete;
- d) – especial de localidade e por atividades penosas, insalubres ou perigosas e adicional noturno, sendo este de 20% sobre o vencimento
- e) – pela prestação de serviço extraordinário;
- f) pelo exercício do encargo de chefia, assessoramento, secretariado e inspeção;
- g) – progresso horizontal.

IV – 13 (décimo terceiro) salário.

§ 1º - As indenizações não se incorporam aos vencimentos ou proventos para qualquer efeito, nem ficam sujeitas a imposto ou contribuições a imposto ou contribuições previdenciária.

§ 2º - As gratificações poderão incorporar-se ao vencimento ou proventos para nos casos e condições indicados nesta lei.

§ 3º - É vedada a participação do funcionário público no produto da arrecadação de tributos e multas na produção na receita em geral.

§ 4º - Salvo disposição em contrário, a competência para a concessão dos benefícios de que trata este Título e do Prefeito.

§ 5º - Para o cálculo de qualquer vantagem, será ele realizado pelo salário-base, e não sobre esta e outras vantagens.

V - É direito dos funcionários públicos municipais abono, pecúnia ou repouso pelos 31º (trigésimos primeiros) dias do decorrer do ano, a critério do funcionário.

Seção II

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 121 - Vencimento é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício de cargo público.

Art. 122 - Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter permanente ou a ele incorporáveis na forma prevista em lei.

Art. 123 - O funcionário somente perceberá o vencimento ou a remuneração quando estiver em efetivo exercício do cargo ou nos casos de afastamento expressamente previsto em lei.

Art. 124 - O funcionário investido em mandato eletivo será afastado do exercício de seu cargo de acordo com as normas legais, a requerimento ou compulsoriamente.

Art. 125 - Ao funcionário investido em cargo de provimento em comissão é dado optar pelo vencimento ou remuneração a que fizer jus em razão de seu cargo efetivo, sem prejuízo da gratificação de representação respectiva.

Art. 126 - Ao servidor da União, de outros Estados, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios, inclusive das respectivas entidades autárquicas e pará-estatais investido em cargo público de direção superior na administração municipal e sem ônus para o órgão de origem, é assegurado o direito de perceber, mediante opção, o vencimento ou salário e demais vantagens a que faria jus como se em efetivo exercício estivesse no seu cargo ou emprego, cumulativamente com a gratificação e representação do cargo em comissão.

Art. 127 - O funcionário perderá:

I - 1/3 (um terço) do vencimento ou da remuneração diária quando comparecer ao serviço até meia hora depois de encerrado o ponto ou quando se retirar até meia hora antes de findo o período de expediente, excetuados os casos previstos no art. 43.

II - 1/3 (um terço) do vencimento ou da remuneração:

- a) – do quinto ao oitavo mês de licença por motivo de doença em pessoa de sua família;
- b) – enquanto durar o afastamento por motivo de prisão preventiva, pronúncia por crime comum ou condenação por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia, com direito a receber a diferença, se absolvido.

III – 2/3 (dois terços) do vencimento ou da remuneração:

- a) – do nono ao décimo segundo mês de licença por motivo de doença de sua família;
- b) – durante o período de afastamento em virtude de condenação por sentença definitiva a pena que não determine a demissão;

IV – o vencimento ou remuneração:

- a) – do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês de licença por motivo de doença em pessoa de sua família;
- b) – do dia em que, não sendo feriado ou ponto facultativo, deixar de comparecer ao serviço salvo motivo legal ou falta abonada, até três em cada mês.

Art. 128 – O vencimento e as vantagens pecuniárias percebidas pelo funcionário não sofrerão:

I – redução, salvo a disposta em lei, convenção ou acordo coletivo;

II – descontos além dos previsto em lei.

Parágrafo único – Os benefícios de que trata este artigo não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, ressalvado o caso de prestação de alimentos resultantes de sentença judicial.

Art. 129 – A indenização ou restituição devida pelo funcionário a fazenda municipal será descontada em parcelas mensais não excedente a décima parte do valor do vencimento ou remuneração.

§ 1º - O funcionário que se aposentar ou passar a condição de disponível continuará a responder pelas parcelas remanescentes da indenização, na mesma proporção.

§ 2º - O saldo devedor do funcionário demitido, exonerado, ou que tiver cessada a sua disponibilidade, será resgatado de uma só vez no prazo de 60 (sessenta) dias, respondendo da mesma forma o espólio, em caso de morte.

§ 3º - após o prazo previsto no parágrafo anterior, o saldo remanescente será inscrito na Dívida e cobrada por ação executiva.

SEÇÃO III

DAS INDENIZAÇÕES

Subseção I

DA AJUDA DE CUSTO

Art. 130 – Ajuda de custo é o auxílio concedido ao funcionário:

I – a título de compensação das despesas motivadas por mudança e instalação na nova sede em que passar a ter exercício;

II – para fazer face a despesas de viagem para fora do município em objeto de serviço;

§ 1º - A ajuda de custo na hipótese do inciso I deste artigo será atribuída pelo Prefeito em importância que não excederá a 03 (três) vezes o Piso Nacional de Salário, acrescida da indenização pelas despesas com a mudança, mediante comprovação por documento hábil.

§ 2º - quando se tratar de viagem para fora do Município, compete ao Chefe do Poder Executivo o arbitramento da ajuda de custo, independentemente do limite no parágrafo 1º.

Art. 131 – Não se concederá ajuda de custo ao funcionário removido à pedido ou por conveniência da disciplina.

Art. 132 – O funcionário restituirá a ajuda de custo quando:

I – não se transportar para nova sede nos prazos determinados;

II – antes de terminada a missão, regressar voluntariamente, pedir exoneração ou abandonar o serviço.

§ 1º - A restituição é de responsabilidade pessoal e, em casos especiais a critério da autoridade competente para atribuir o benefício, poderá ser feita parceladamente, salvo nas hipóteses de exoneração e de demissão.

§ 2º Não haverá obrigação de restituir:

I – quando o regresso do servidor for determinado de ofício ou por doença comprovada;

II – quando o pedido de exoneração for apreciado após 90 (noventa) dias de exercício na nova sede;

III – no caso de falecimento do servidor, mesmo antes de empreender viagem.

SUBSEÇÃO II

DAS DIÁRIAS

Art. 133 – O funcionário que a serviço da Prefeitura se deslocar da sede em caráter eventual e transitório fará jus a diárias compensatórias das despesas de alimentação e pousada.

§ 1º - Entende-se por sede da repartição a cidade ou localidade onde o funcionário tem exercício habitualmente.

§ 2º - Não se concederá diária ao funcionário em período de trânsito.

Art. 134 – As diárias serão pagas adiantadamente, mediante cálculo da duração estimada do deslocamento do funcionário, de acordo com a regulamentação que for expedida pela Secretaria da Administração Central.

Art. 135 – O funcionário que indevidamente receber diárias será obrigado a restituir, de uma só vez, a importância recebida, ficando ainda sujeito a punição prevista no artigo seguinte.

Art. 136 – É vedada a concessão de diárias com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos, sob pena de responsabilidade.

SUBSEÇÃO III

DAS DESPESAS DE TRANSPORTES

Art. 137 – Conceder-se-á indenização de transporte ao funcionário que realizar despesas em serviços externos por força das atribuições normais de seu cargo.

Parágrafo único – O valor das indenizações de que trata este artigo e as condições para a sua concessão serão estabelecidos pela Secretaria da Administração Central.

SEÇÃO IV

DOS AUXÍLIOS

SUBSEÇÃO ÚNICA

DO SALÁRIO-FAMÍLIA

Art. 138 – O salário-família será concedido ao funcionário ativo, inativo ou em disponibilidade que tiver dependentes.

Parágrafo Único – O valor do salário-família corresponderá a 5% (cinco por cento) do piso mínimo salarial do Município.

Art. 139 – Consideram-se dependentes para os efeitos desta subseção:

I – o filho de qualquer condição, os enteados e os adotivos, desde que menores de 14 (quatorze) anos.

II – o filho inválido, de qualquer idade.

Art. 140 – O ato de concessão terá por base as declarações do próprio funcionário que responderá funcional e financeiramente por quaisquer incorreções.

Art. 141 – Quando o pai e a mãe não forem funcionários municipais e viverem em comum, o salário-família será concedido mediante opção a aquele que o requerer.

§ 1º - se não viverem em comum, será concedido ao que tiver os dependentes sob a sua guarda.

§ 2º - se ambos os tiverem, será concedida a um, ou de acordo com a distribuição dos dependentes.

§ 3º - ao pai e a mãe, na falta de padrasto e madrasta, equiparam-se os representantes legais dos incapazes.

Art. 142 – Salário-família relativo a cada dependente será devido a partir do mês em que tiver ocorrido o fato ou ato que lhe der origem, ainda que verificado no último dia do mês.

Art. 143 – O salário-família será paga mesmo nos casos em que o funcionário deixar de perceber temporariamente vencimentos ou proventos.

Art. 144 – O salário-família não será sujeito a nenhum tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição ainda que para fim de previdência social.

Art. 145 – Será cassado o salário-família, quando:

I – verificada a falsidade ou inexatidão de declaração de dependência;

II – o dependente deixar de viver as expensas do funcionário, passando a exercer função pública remunerada sob qualquer forma, ou atividade lucrativa ou vier a dispor de economia própria;

III – falecer o dependente;

IV – comprovadamente, o funcionário descuidar da guarda e sustento dos dependentes.

§ 1º - A inexatidão ou a falsidade de declaração de dependência acarretará a restituição do salário-família indevidamente recebido, sem prejuízo da penalidade cabível.

§ 2º - Ressalvando o disposto no parágrafo anterior, a suspensão ou redução relativa a cada dependente ocorrerá no mês seguinte ao do ato que a determinar.

§ 3º - O funcionário, sob pena disciplinar, será obrigado a comunicar ao órgão de pessoal dentro de 15 (quinze) dias toda e qualquer alteração que possa acarretar a supressão ou redução do salário-família.

SEÇÃO V

DAS GRATIFICAÇÕES

SUBSEÇÃO I

DA GRATIFICAÇÃO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 146 – Ao funcionário será concedida, por triênio de efetivo serviço público, gratificação adicional de 5% (cinco por cento) sobre os vencimentos ou a remuneração do respectivo cargo de provimento efetivo, vedada a sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício.

§ 1º - o funcionário fará jus a percepção da gratificação adicional a partir do dia em que completar cada triênio;

§ 2º - a gratificação adicional será sempre atualizada acompanhando automaticamente as modificações do vencimento ou remuneração do funcionário;

§ 3º - a apuração do triênio será feita em dias e o total convertido em anos, considerando-se este se este como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

§ 4º - quando da passagem do funcionário a inatividade, a incorporação da gratificação adicional será integral, se decretada a aposentadoria com provento correspondentes a totalidade de vencimento ou da remuneração e proporcional ao

tempo de serviço, na hipótese de assim ser ela concedida, cessando a contagem de tempo a partir da data da inatividade.

Art. 147 – A concessão da gratificação adicional far-se-á a vista das informações prestadas pelo órgão de pessoal que centralizar o assentamento individual do funcionário, através de processo formal.

Art. 148 – O funcionário que exercer cumulativamente mais de um cargo terá direito a gratificação adicional em relação aquele de vencimento mais elevado.

Art. 149 – Não será concedida gratificação adicional, qualquer que seja o tempo de serviço, a funcionários comissionados, salvo em relação ao cargo de que for titular efetivo.

Art. 150 – A gratificação adicional não será devida enquanto o funcionário, por qualquer motivo, deixar de receber o vencimento do cargo, exceto na hipótese do artigo anterior.

Parágrafo único – Toda vez que o funcionário sofrer corte em seu vencimento será também feita, automática e proporcionalmente, a redução correspondente em sua gratificação adicional.

SUBSEÇÃO II

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO FUNCIONAL

Art. 151 – A título de incentivo funcional, será concedida uma gratificação mensal de até 10% (dez por cento) sobre o vencimento ou a remuneração do funcionário portador de certificado de curso de aperfeiçoamento ou especialização ministrado:

I – treinamento do Núcleo de Recursos Humanos da Secretaria da Administração Central, ou por ela aceito, se o curso for reconhecido;

II – por entidade de ensino superior;

III – por instituição de ensino mantido pelo Poder Público e destinada a treinamento de funcionários.

§ 1º - os cursos de que trata este artigo deverão obrigatoriamente versar sobre disciplinas relacionadas com as atribuições do cargo ocupado pelo funcionário.

§ 2º - será garantida a todos os funcionários igualdade de condições para ingresso nos cursos a que se referem os incisos I e III deste artigo.

§ 3º - caso o número de pretendentes a determinado curso supere o número de vagas, serão eles selecionados a base de 50% (cinquenta por cento) mediante provas e 50% (cinquenta por cento) por merecimento, nos termos do art. 61 deste Estatuto.

Art. 152 – Compete ao titular do órgão de lotação do funcionário o pedido da gratificação disciplinada nesta subseção observados os seguintes critérios:

I – para cursos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses ou 260 (duzentas e sessenta) a 520 (quinhentas e vinte) horas-aulas, 5% (cinco por cento).

II – para cursos de duração igual ou superior a um ano letivo ou 600 (seiscentas) horas-aulas, 10% (dez por cento).

Parágrafo único – A gratificação de que trata este artigo incorporar-se-á ao vencimento ou remuneração para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

Art. 153 – Não se concederá a gratificação prevista nesta subseção quando o curso constituir requisito exigido para nomeação, promoção ou acesso, bem como quando se tratar de curso vago ou de frequência não obrigatória.

SUBSEÇÃO III

DA GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO.

Art. 154 – A gratificação de representação será concedida, individualmente, por ato de Chefe do Poder Executivo a quem, a seu juízo, julgar conveniente atribuí-la, para prestação de encargos de confiança junto ao gabinete do Prefeito, até o limite de 50% (cinquenta por cento) de seus vencimentos.

Art. 155 – A gratificação prevista nesta subseção não é acumulável com vencimento de cargo em comissão ou com outras de qualquer natureza, exceto as de adicional por tempo de serviço e incentivo funcional.

SUBSEÇÃO IV

DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL DE LOCALIDADE E POR ATIVIDADE INSALUBRES OU PERIGOSAS.

Art. 156 – Pelo Exercício em determinadas zonas ou locais e pela execução de atividades insalubres ou perigosas, o funcionário terá direito:

I – Adicional de insalubridade de 10% (dez por cento) do Piso Mínimo salarial do Município.

II – Adicional de periculosidade de 30% do salário base, que perceber o funcionário beneficiado.

SUBSEÇÃO V

DA REMUNERAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO E NOTURNO

Art. 157 – A remuneração pela prestação de serviço extraordinário se destina a remunerar os serviços prestados fora da jornada normal de trabalho a que estiver sujeito o funcionário no desempenho das atribuições do seu cargo.

§ 1º - a remuneração pela prestação de serviço extraordinário será paga por hora de trabalho antecipado ou prorrogado, calculada na mesma base percebida pelo funcionário por hora de período normal de expediente, acrescida de 50% (cinquenta por cento)

§ 2º Quando os serviços extraordinários forem prestados em feriados e em finais de semana, estes serão remunerados acrescidos de 100% (cem por cento) a mais que a hora normal.

§ 3º - o adicional noturno será devido a todos os funcionários que prestarem serviços entres as 22:00 (vinte e duas) horas às 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, sendo estas horas remuneradas em 20% (vinte por cento) a mais que a hora normal.

Art. 158 – É vedado conceder remuneração pela prestação de serviço extraordinário com o objetivo de remunerar outros serviços, encargos ou a título de complementação de vencimento.

§ 1º - O funcionário que receber importância relativa a serviço extraordinário que não prestou será obrigado a restituí-la de uma só vez, sujeito ainda a punição disciplinar,

§ 2º - Será responsabilizada a autoridade que infringir o disposto neste artigo.

Art. 159 – Será punido com a pena de suspensão e, na reincidência, com a demissão, o funcionário que atestar falsamente em seu favor ou de outrem prestação de serviço extraordinário.

Art. 160 – O funcionário que exercer cargo em comissão ou encargo gratificado não poderá perceber a vantagem prevista nesta subseção.

SUBSEÇÃO VI

DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE ENCARGO DE CHEFIA, ASSESSORAMENTO, SECRETARIADO E INSPEÇÃO.

Art. 161 – A função gratificada será instituída pelo Chefe do Poder Executivo para atender encargos de chefia, assessoramento, secretariado e inspeção, e será de até 50% (cinquenta por cento) do salário do respectivo cargo a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único – A vantagem de que trata este artigo:

I – não constitui situação permanente.

II – será percebida pelo funcionário cumulativamente com o respectivo vencimento ou remuneração.

Art. 162 – Não perderá o encargo gratificado o funcionário que se ausentar em virtude de férias, luto, casamento e licença para tratar de saúde.

Parágrafo único – Somente será permitida a substituição nos termos dos arts. 23 e 25 deste Estatuto, e nas interrupções legais e temporárias, sendo neste caso, remunerado com vencimento integral do substituído.

Art. 163 – O funcionário investido em encargo gratificado ficará sujeito a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva.

Art. 164 – A destituição do funcionário da função gratificada por encargos de chefia, assessoramento, secretariado e inspeção, dar-se-á na forma prevista no parágrafo primeiro do art. 119 deste Estatuto.

SUBSEÇÃO VII

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVOS PARA OS FUNCIONÁRIOS QUE PRESTAM SERVIÇOS NA FÁBRICA DE ARTEFATOS.

Art. 165 – Aos auxiliares de serviços, lotados na fábrica de artefatos, receberão o Piso Mínimo de Salário da Prefeitura Municipal, acrescido de função gratificada de 20% (vinte por cento) sobre seus vencimentos.

SUBSEÇÃO VIII

DA GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

Art. 166 – Para os serviços considerados imprescindíveis ou emergenciais, poderá o Chefe do Poder Executivo autorizar o pagamento de uma gratificação por produtividade, correspondente a 20% (vinte por cento) dos vencimentos do beneficiário.

SUBSEÇÃO IX

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVOS NO SERVIÇO DE REGÊNCIA DE CLASSE

Art. 167 – Fica assegurado aos professores da rede municipal todos os direitos e vantagens previstos no Estatuto do magistério e demais Leis Municipais.

Art. 168 – Considera-se em regência de classe para efeito de percepção da gratificação disciplinada nesta subseção o (a) professor (a) que se encontrar em unidades de ensino de prática em sala de aula.

SUBSEÇÃO X

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 169 – Progressão horizontal é a variação remuneratória correspondente a passagem do funcionário de uma para outra referência dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de antigüidade e merecimento, devendo a mesma ser regulamentada via de decreto do Poder Executivo Municipal.

SUBSEÇÃO XI

O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.

Art. 170 – Até do dia 20 de dezembro de cada ano será pago o décimo terceiro salário a todos os servidores independentemente da remuneração a que fizerem jus.

§ 1º - O décimo terceiro salário corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro por mês de serviço do ano correspondente, ou a média aritmética da remuneração do Exercício, no caso de ser esta maior.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no parágrafo primeiro.

Art. 171 – O décimo terceiro salário é extensivo ao inativo e será pago até dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base o valor dos proventos devidos nesse mês.

Art. 172 – O décimo terceiro salário não será considerado no cálculo de qualquer outra vantagem pecuniária.

CAPÍTULO II

DAS FÉRIAS

Art. 173 – O funcionário fará jus anualmente a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, que não poderão ser acumuladas em dois períodos.

§ 1º - Para o primeiro período aquisitivo será exigidos 12 (doze) meses de exercício.

§ 2º - Os professores, deste que em regência de classe deverão gozar férias fora do período letivo.

§ 3º - De acordo com a necessidade do serviço e interesse o bem estar público, os órgãos da Prefeitura poderão estabelecer períodos de férias coletiva que serão deduzidas das férias normais.

§ 4º - O abono pecuniário será concedido desde que haja interesse de ambas as partes.

§ 5º - A remuneração das férias será acrescida de 1/3.

Art. 174 – É vedado levar a conta de férias qualquer falta ao serviço.

Art. 175 – Para efeito de aposentadoria, será contado em dobro o período de férias não gozado por motivo de comprovada necessidade do serviço.

Parágrafo único – O disposto neste artigo somente produzirá efeitos após expirado o limite de acumulação a que se refere o art. 75 deste Estatuto.

CAPÍTULO III

DAS LICENÇAS

Art. 176 – Ao funcionário poderá ser concedido licença:

I – para tratamento de saúde;

II – por motivo de doença em pessoa da família;

III – a gestante, de 120 (cento e vinte dias).

IV - para serviço militar;

V - por motivo de afastamento do cônjuge;

VI - para exercer atividade política;

VII - para tratar de interesses particulares;

VIII - prêmio;

IX – para freqüência a curso de especialização, treinamento ou

aperfeiçoamento;

X – licença - paternidade;

IX – para o desempenho de mandato classista.

Art. 177 – Ao funcionamento ocupante de cargo em comissão só poderão ser concedidas licenças para tratamento de saúde, licença a gestante e por motivo de doença em pessoa da família.

Art. 178 – O funcionário deverá aguardar em exercício a concessão da licença, salvo doença comprovada que o impeça de comparecer ao serviço, hipótese em que o prazo começará a correr a partir do impedimento.

Art. 179 – A licença dependente de inspeção médica será concedida pelo prazo indicado no laudo ou atestado, a partir de cuja data terá início o afastamento, ressalvada a hipótese prevista na parte final do artigo anterior.

Art. 180 – A licença dependente de inspeção médica poderá ser prorrogada de ofício ou a requerimento do funcionário.

Parágrafo único – O pedido de prorrogação deverá ser apresentado pelo menos 10 (dez) dias antes de findo o prazo da licença; se indeferido, contar-se-á como de licença o período compreendido entre seu término e a data do conhecimento do despacho denegatório.

Art. 181 – O funcionário não poderá permanecer em licença por prazo superior a 24 (vinte e quatro) meses, exceto os casos previsto nos itens IV, V e VI do art. 176.

§ 1º - terminada a licença, o funcionário reassumirá imediatamente o exercício do cargo, salvo pedido de prorrogação.

§ 2º - o não cumprimento do disposto no parágrafo anterior importará na perda total do vencimento e, se a ausência perdurar por mais de 30 (trinta) dias sem causa justificada, na demissão por abandono de cargo.

Art. 182 – Decorrido o prazo de 24 (vinte e quatro) meses de licença para tratamento de saúde, o funcionário será submetido a nova inspeção médica e aposentado, se for julgado total e definitivamente inválido para o serviço público.

Art. 183 – O funcionário licenciado nos termos dos itens I, II e IX do art. 176 não poderá dedicar-se a qualquer atividade remunerada, sob pena de ser cassada a licença e de ser multado ou demitido por abandono de cargo.

Art. 184 – O funcionário em gozo de licença comunicará ao seu chefe imediato o local onde poderá ser encontrado.

SEÇÃO I

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 185 – A licença para tratar de saúde será concedida de ofício ou a pedido do funcionário.

§ 1º - Em qualquer das hipóteses, será indispensável a inspeção médica que se poderá realizar, caso as circunstâncias o exigirem, no local onde se encontrar o funcionário.

§ 2º - Para licença até 90 (noventa) dias, a inspeção será feita por médico oficial, admitindo-se excepcionalmente, se dessa forma não seja possível, atestado passando por médico particular, com firma reconhecida.

§ 3º - Na hipótese do parágrafo anterior, o atestado só produzirá efeito após homologado pela Junta Médica Oficial.

§ 4º - No caso de não ser homologado a licença no prazo máximo de 10 (dez) dias, o funcionário será obrigado a reassumir o cargo, sendo considerado como falta o período que exceder a 03 (três) dias em que deixou de comparecer ao serviço por haver alegado doença.

Art. 186 – O funcionário acidentado no exercício de suas atribuições, ou acometido de doença profissional, terá direito a licença com vencimento e vantagens do cargo pelo prazo de até 02 (dois) anos, podendo porém o médico oficial concluir, desde logo, pela aposentadoria.

§ 1º - Entende-se por acidente aquele que acarrete dano físico ou mental e tenha relação mediata ou imediata com o exercício do cargo, inclusive o :

I – sofrido pelo funcionário no percurso da residência ao trabalho e vice-versa;

II – decorrente de agressão física sofrida no exercício do cargo, salvo se comprovadamente provocada pelo funcionário.

§ 2º - A comprovação do acidente, indispensável para a concessão da licença, deverá ser feita em processo regular, no prazo de 08 (oito) dias salvo por motivo de forma maior.

§ 3º - Entende-se por doença profissional a que se deva atribuir, com relação de causa e efeito as condições inerentes ao serviço ou fatos nele ocorridos.

Art. 187 – Será licenciado o funcionário acometido de moléstia grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, quando a inspeção médica não concluir pela imediata aposentadoria.

SEÇÃO II

DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 188 – Ao funcionário poderá ser deferida licença por motivo de doença de ascendente, descendente, colateral, consangüíneo ou afim até o segundo grau civil e do cônjuge, ou companheiro (a) de fato, reconhecido (a).

§ 1º - São condições indispensáveis para a concessão da licença prevista nesta seção:

I – prova da doença em inspeção médica verificada na forma dos parágrafos 1 e 3 do art. 187.

II – ser indispensável a assistência pessoal do funcionário e que seja incompatível com exercício simultâneo do cargo.

§ 2º - a licença a que se refere este artigo com vencimento integral no primeiro mês:

SEÇÃO III

DA LICENÇA A GESTANTE

Art. 189 – À funcionária gestante será concedida, mediante inspeção médica, licença por 04 (quatro) meses, com o vencimento e vantagens do cargo.

§ 1º - Salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do início do oitavo mês de gestação.

§ 2º - No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do dia do parto.

§ 3º - No caso natimorto decorridos 30 (trinta) dias do evento, a funcionária será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício, se ela não dispuser ao retorno espontaneamente.

Art. 190 - A funcionária gestante, quando ocupante de cargo cujas atribuições, exijam esforço físico considerável, será deslocada para função mais compatível com seu estado, a partir do seu quinto mês de gestação.

Art. 191 - Em caso de adoção de recém-nascido, a funcionária serão concedidos 04 (quatro) meses de licença remunerada.

Art. 192 - Em qualquer dos casos previstos neste capítulo, após o término da licença, a funcionária disporá de 02 (duas) horas por dia para amamentação do filho até 06 (seis) meses de idade deste.

SEÇÃO IV

DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR

Art. 193 - Ao funcionário convocado para o serviço militar ou outros encargos de segurança nacional será concedida licença pelo prazo previsto em legislação específica.

Art. 194 - Ao funcionário desincorporado conceder-se-á prazo não superior a 30 (trinta) dias para que reassuma o exercício, sob pena de demissão por abandono de cargo.

Art. 195 - Ao funcionário oficial da reserva das Forças Armadas será concedida a licença com vencimento do cargo durante o período de estágio de serviço militar não remunerados e previstos em regulamentos militares.

Parágrafo único – Quando o estágio for remunerado fica-lhe assegurado o direito de opção.

SEÇÃO V

DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE

Art. 196 - A licença será concedida mediante pedido devidamente instruído, pelo prazo de 30 (trinta) dias, sem vencimentos.

Art. 197 - Finda a causa da licença o funcionário deverá reassumir o exercício dentro de 30 (trinta) dias a partir do quais a sua ausência será computada como falta ao trabalho.

Art. 198 - O funcionário poderá reassumir o exercício do seu cargo a qualquer tempo, independentemente de finda a causa da licença, não podendo, porém, nesta hipótese, renovar o pedido.

Art. 199 - O disposto nesta seção aplica-se aos funcionários que vivam maritalmente e que tenham convivência comprovada por mais de 05 (cinco) anos.

SEÇÃO VI

DA LICENÇA PARA ATIVIDADES POLÍTICAS

Art. 200 - Ao funcionário poderá ser concedida licença sem remuneração durante o período que mediar entre a sua escolha, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º - A partir do registro de candidatura até o 10º (décimo) dia seguinte ao da eleição, o funcionário fará jus a licença como se em efetivo exercício estivesse, sem prejuízo de sua remuneração mediante comunicação por escrito, do afastamento.

§ 2º - O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos ocupantes de cargos em comissão.

SEÇÃO VII

DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 201 - O funcionário poderá obter licença sem vencimentos para tratar de interesses particulares, a juízo da Administração.

§ 1º - O funcionário aguardará em exercício a concessão da licença.

§ 2º - A licença não perdurará por tempo superior a 02 (dois) anos, e só poderá ser concedida nova, depois de decorrido 01 (um) biênio da terminação da anterior, qualquer que seja o tempo da licença.

§ 3º - O disposto nesta seção não se aplica ao funcionário em estágio probatório.

Art. 202 - O funcionário poderá desistir da licença a qualquer tempo.

Art. 203 - Em caso de interesse público comprovado, a licença será interrompida, devendo o funcionário ser notificado do fato.

Parágrafo único - Na hipótese deste artigo, o funcionário deverá apresentar-se ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias a partir da notificação, findos os quais a sua ausência será computada como falta.

SEÇÃO VIII

DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. 204 - A cada quinquênio de efetivo exercício prestado na condição de titular de cargo em provimento efetivo, o funcionário terá direito a licença-prêmio de 03 (três) meses, a ser usufruída em até 03 (três) parcelas, com todos os direitos e vantagens do cargo.

§ 1º - O funcionário ao entrar em gozo de licença-prêmio perceberá, durante este período vencimento do cargo em provimento efetivo, acrescido pecuniárias a que fizer jus.

§ 2º - O número de funcionários em gozo simultâneo, de licença-prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.

Art. 205- Em caso de acumulação de cargos, a licença-prêmio será concedida a um deles por opção do funcionário.

Art. 206 - Suspende a contagem do tempo de serviço para efeito de apuração do triênio:

I - licença para tratamento da própria saúde, até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não;

II - licença por motivo de doença de pessoa da família até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não;

III - falta injustificada não superior a 30 (trinta) dias no triênio.

Parágrafo único - Para os efeitos deste artigo suspensão e a cessação temporária da computação do tempo, e reiniciando-se a contagem a partir do cumprimento do disposto nos itens acima.

Art. 207 - Interrompe a contagem do tempo de serviço para efeito de apuração do triênio:

I - licença para tratamento da própria saúde, por prazo superior a 60 (sessenta) dias consecutivos ou não;

II - licença por motivo de doença de pessoa da família por prazo superior a 20 (vinte) dias consecutivos ou não;

III - licença para tratar de interesses particulares;

IV - licença para atividade política;

V - falta injustificada superior a 30 (trinta) dias no triênio;

VI - pena de suspensão;

Parágrafo único - Interrupção, para os efeitos deste artigo, e a parada da contagem do tempo, para dar início a nova contagem a partir da cessação do referido ato.

Art. 208 - Para efeito de aposentadoria, será contado em dobro o tempo de licença-prêmio que o funcionário não houver gozado.

SEÇÃO IX

DA LICENÇA PARA FREQUÊNCIA A CURSO DE DOUTORADO, MESTRADO, ESPECIALIZAÇÃO, TREINAMENTO OU APERFEIÇOAMENTO.

Art. 209 - Para a consecução dos objetivos que tratam os capítulos II e III do título V deste Estatuto, poderá ser concedida licença ao funcionário matriculado em curso de doutorado, mestrado, da especialização, treinamento ou aperfeiçoamento profissional a se realizar fora da sede de sua lotação, desde que autorizado previamente pelo Prefeito, a quem caberá decidir quanto a ser ou não remunerado o período de licença.

SEÇÃO X

DA LICENÇA-PATERNIDADE

Art. 210 - Pelo nascimento do filho, o funcionário terá direito a licença paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos.

SEÇÃO XI

DA LICENÇA PARA O DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA.

Art. 211 - É assegurado ao funcionário o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação associação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão.

§ 1º - somente poderão ser licenciados os funcionários eleitos para cargos de direção nas referidas entidades, até o máximo de 3 (três), por entidade.

§ 2º - A licença terá duração igual a do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

§ 3º - O funcionário ocupante de cargo em comissão ou função gratificada deverá desincompatibilizar-se do cargo ou função quando empossar-se no mandato de que trata este artigo.

CAPITULO IV

DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 212 - Para efetiva apuração do tempo de serviço:

I - o número de dias será convertido em anos, considerado este como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

II – feita a conversão, os dias restantes até 180 (cento e oitenta) não serão computados, arredondando-se para 01 (um) ano quando excederem a esse número, nos casos de cálculos de proventos, de aposentadoria proporcional e disponibilidade.

Art. 213 - A apuração e a liquidação do tempo de serviço público a vista dos assentamentos do funcionário, arquivados no órgão de pessoal responsável pela guarda desses documentos.

Parágrafo único - Quando os assentamentos não oferecerem dados suficientes que permitam segura apuração do tempo de serviço prestado, o órgão responsável pelo levantamento deverá recorrer, subsidiariamente, ao registro da frequência ou a folha de pagamento.

Art. 214 - Será contado integralmente, para efeito de aposentadoria e de disponibilidade, o tempo de serviço prestado:

I - como contrato ou sob qualquer outra forma de admissão, desde que remunerado pelos cofres municipais;

II - A União, aos Estados, aos Territórios, aos Municípios, e ao Distrito Federal;

III - As autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista sob o controle acionário do Município.

IV - As Forças Armadas;

V - Em atividades vinculadas ao regime de Sistema da Previdência Federal.

§ 1º - O tempo de serviço somente será contado uma vez para cada efeito, vedada a acumulação do que tiver sido prestado concomitantemente.

§ 2º - Não será contado o tempo de serviço que já tenha sido base para concessão de aposentadoria por outro sistema.

Art. 215 - Não será computado, para nenhum efeito, o tempo:

I – da licença por motivo de doença de pessoa da família do funcionário, quando não remunerada;

II – da licença para tratar de interesses particulares.

III – da licença por motivo de afastamento de cônjuge;

IV – de afastamento não remunerado.

Art. 216 - O cômputo do tempo de serviço público, a medida que flui, somente será feito no momento em que dele necessitar o funcionário para comprovação de direitos assegurados em lei.

Parágrafo único – a contagem de tempo de serviço público rege-se-a pela lei em vigor na ocasião em que o serviço haja sido prestado.

CAPÍTULO V

DA DISPONIBILIDADE

Art. 217 - Disponibilidade é o afastamento temporário do funcionário do efetivo ou estável em virtude da extinção do cargo, da declaração de sua necessidade, e mediante concessão.

Art. 218 - Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o funcionário ficará em disponibilidade remunerada, com vencimentos proporcionais ao seu tempo de serviço.

Art. 219 - Qualquer alteração de vencimento concedida em caráter geral aos funcionários em atividades será extensiva, na mesma época em proporção ao provento do disponível.

Art. 220 - O período relativo a disponibilidade será considerado como dia efetivo exercício para efeito de aposentadoria e gratificação adicional.

CAPÍTULO VI

DA APOSENTADORIA

Art. 221 - Aposentadoria é o dever imposto ao Município de assegurar ao funcionário o direito a inatividade, como compensação pelos serviços já prestados ou como garantia de amparo contra as conseqüências da velhice e da invalidez.

Art. 222 - Salvo disposição constitucional em contrário, o funcionário será aposentado:

I - por invalidez;

II - compulsoriamente, aos 70 (setenta) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente;

- a) – após 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se sexo masculino, ou 30 (trinta) se do sexo feminino, com proventos integrais.
- b) - aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço:
- c) - após 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo.
- d) - após 30 (trinta) anos de exercício em função de magistério, como tal considerada a efetiva regência de classe, se professor, e 25 (vinte e cinco) se professora.

Parágrafo único – considera-se em função de magistério para efeitos do disposto na alínea “d” do inciso III deste artigo, o funcionário:

I – no exercício de cargo em comissão:

- a) - na esfera da administração direta e indireta do poder executivo Municipal.
- b) - Fora da esfera municipal, desde que o comissionamento se dê na área de educação.

Art. 223 - É automática a aposentadoria compulsória, que será declarado com efeito a partir do dia seguinte aquele em que o funcionário completar a idade limite.

Parágrafo único – O retardamento do ato declaratório a que se refere este artigo não evitará o afastamento do funcionário, nem servirá de base ao reconhecimento de qualquer direito ou vantagem.

Art. 224 - A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses, salvo, quando o laudo médico oficial concluir pela incapacidade definitiva do funcionário, para o serviço público.

§ 1º - Após o período de licença, e não estando em condições de assumir o cargo ou ser readaptado em outro mais compatível com sua capacidade o funcionário será declarado aposentado.

§ 2º - A declaração de aposentadoria na hipótese do parágrafo anterior, será precedida de perícia realizada por médico oficial, em que se verifique e relate a ocorrência de incapacidade do funcionário para o serviço público.

Art. 225 - O funcionário em disponibilidade poderá ser aposentado no termo do Art.221.

Art. 226 - O provento da Aposentadoria será:

I - Correspondente ao vencimento integral do cargo quando o funcionário:

a) - contar o tempo de serviço legalmente previsto para a aposentadoria voluntária;

b) - for inválido para o serviço público por acidente em serviço ou em decorrência de doença profissional;

c) - for acometido de tuberculose ativa, alienação mental, noplastia, cegueira progressiva, hanseníase, cardiopatia grave, paralisia irreversível e incapacitante, doença de Parkinson, Coreia de Huntington, espondiloartrose, aquilante, nefropatia grave e estado avançado de Paget (osteíte deformante), com base nas conclusões da Junta Médica Oficial do Município.

d) - Na inatividade for acometido de qualquer das doenças especificadas na alínea anterior;

II - Proporcional ao tempo de serviço nos demais casos.

Parágrafo único - A proporcionalidade de que trata o inciso II corresponderá por ano de efetivo exercício $1/35$ (um por trinta e cinco avos), para os funcionários do sexo masculino e $1/30$ (um por trinta avos) para os funcionários de sexo feminino e, para os ocupantes de funções de magistério $1/30$ (um por trinta avos), se professor, ou $1/25$ (um vinte e cinco avos) se professora.

Art. 227 - O cálculo dos proventos terá por base o vencimento do cargo acrescido de gratificação adicional por tempo e outras vantagens pecuniárias, incorporáveis na forma desta lei.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese o provento será fixado em valor inferior ao do Piso Nacional de Salário, vigente a época da aposentadoria.

Art. 228 - Os proventos da inatividade serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificarem os vencimentos dos funcionários em atividade.

Art. 229 - O funcionário que contar tempo de serviço suficientemente, para se aposentar voluntariamente passará a inatividade;

I - com vencimento do cargo efetivo acrescido além de outros benefícios previstos nesta lei, da gratificação de função ou de representação que houver exercido em qualquer época, a qualquer título, por no mínimo 05 (cinco) anos ininterruptos;

II - com iguais vantagens, desde que o exercício referido no inciso anterior tenha compreendido um período, pelo menos, 10 (dez) anos intercalados.

§ 1º - Quando mais de um cargo ou função haja sido exercido, será atribuída a vantagem do de maior valor desde que corresponda um exercício não inferior a 12

(doze) meses. Fora dessa hipótese atribui-se-á a vantagem do de valor imediatamente inferior dentre os exercidos por igual período.

§ 2º - O período de prestação de serviços em regime em tempo integral, desde que não obrigatório para o exercício do cargo será computado para efeito do interstício a que se referem os incisos I e II deste artigo.

§ 3º - Os benefícios de que trata este artigo serão reajustados na mesma proporção, sempre que foram majorados para o funcionamento em atividade.

Art. 230 - O chefe do órgão em que o funcionário estiver lotado determinará o seu afastamento do exercício do cargo, comunicando o fato a autoridade competente para a decretação da respectiva aposentadoria, através do Secretario da Administração Central, no dia imediato ao em que:

I - for considerado, por laudo médico, definitivamente incapaz para o serviço público.

II - completar idade limite para a aposentadoria compulsória.

Parágrafo único - o procedimento de que trata a parte inicial do “caput” deste artigo deverá ser adotado pelo Secretário da Administração Central quando for publicado o decreto de aposentadoria voluntária do funcionário.

CAPITULO VII

DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 231 - Será assegurado ao funcionário o direito de requerer, bem como de representar.

Art. 232 - O requerimento é cabível para defesa de direito ou de interesse legítimo e a representação, contra abuso de autoridade ou desvio de poder.

§ 1º - O direito de requerer será exercido perante a autoridade competente, em razão da matéria e sempre por intermédio daquele que estiver imediatamente subordinado o funcionário.

§ 2º - A representação deve ser encaminhada pela via hierárquica e será obrigatoriamente apreciada pela autoridade superior aquela contra a qual é interposta;

§ 3º - O funcionário poderá ser representado via de proporção por Associação dos servidores.

Art. 233 - Sob pena de responsabilidade, será assegurado ao funcionário:

- I - o rápido andamento dos processos de seu interesse, nas repartições publicas;
- II - a ciência das informações, pareceres e despachos dados em processos que a ele se refiram;
- III - a obtenção de certidões requeridas para defesa de seus direitos e esclarecimentos de situações, salvo se o interesse público impuser sigilo.

CAPITULO VIII

DA ACUMULAÇÃO

Art. 234 - É vedada a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, exceto nos casos previstos na Constituição Federal ou em lei complementar, obedecidos os critérios de compatibilidade de horários e correlação de matérias.

Parágrafo único - A proibição de acumular a que se refere este artigo estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas.

TÍTULO IV

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DOS DEVERES

Art. 235 - São deveres do funcionário:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III- discrição;
- IV – urbanidade;
- V – Lealdade as instituições constitucionais e administrativas a que servir;
- VI – observância das normas legais e regulamentares;
- VII – obediência as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VIII – zelo pela economia e conservação do material que lhe for confiado e pelo desempenho dos encargos que for incumbido;

IX – exposição, aos chefes, das dúvidas e dificuldades que encontrar no exame dos documentos e papéis sujeitos ao seu estudo;

X – levar ao conhecimento de seu chefe imediato as irregularidades de que tiver ciência em razão de seu cargo, representando a autoridade superior, se aquele não levar na devida conta a informação prestada;

XI – guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial;

XII – atender, com preterição a qualquer outro serviço:

a) as requisições para defesa da Fazenda Pública;

b) a expedição das Certidões requeridas para a defesa de direitos e esclarecimentos de situações de que trata o inciso III do Art. 233;

c) ao público em geral;

XIII – residir na localidade onde for lotado para exercer as atribuições inerentes ao seu cargo, ou em localidade vizinha, se disso não resultar inconveniência para o serviço público;

XIV – apresentar-se decentemente trajado ao serviço;

XV – trazer rigorosamente atualizadas as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço, pertinentes as suas atribuições;

XVI – manter espírito de solidariedade, cooperação e lealdade para com os colegas de serviço;

XVII – frequentar cursos de treinamento, aperfeiçoamento e especialização profissional legalmente instituídos.

CAPÍTULO II

DO APERFEIÇOAMENTO E DA ESPECIALIZAÇÃO.

Art. 236 – É dever do funcionário diligenciar para o seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Art. 237 – É dever do funcionário frequentar, salvo motivos relevantes que o impeçam, cursos de especialização, treinamento e aperfeiçoamento profissional, para os quais seja expressamente designado ou convocado.

Art. 238 – Para que o funcionário possa ampliar sua capacidade profissional, a Prefeitura promoverá cursos de especialização e aperfeiçoamento.

Art. 239 – A Prefeitura manterá em caráter permanente, no orçamento de cada Exercício, dotação orçamentária suficiente destinada a garantir a consecução dos objetivos dispostos neste Capítulo.

Art. 240 – Os diplomas, Certificados de aproveitamento e atestados de freqüência fornecidos pelo órgão responsável pela administração de cursos influem como títulos nos concursos em geral e nas promoções e acessos de classe em que esteja interessado seu portador.

Parágrafo Único – o edital de que trata o parágrafo quarto do artigo 62 caracterizará a valorização de cada espécie de títulos a que se refere este artigo, aplicando mais os obtidos mediante a apresentação de provas de conhecimentos, e considerando, e, inclusive, o conceito das instituições expedidoras do título.

CAPÍTULO III

DO TREINAMENTO

Art. 241 – A Prefeitura manterá na esfera da Secretaria da Administração Central, através do Núcleo de Recrutamento, Seleção e Treinamento de outras entidades de ensino conveniadas, cursos de especialização, aperfeiçoamento e treinamento para os funcionários regidos por este Estatuto.

Art. 242 – Constituem, dentre outros, objetivos dos cursos referidos no artigo anterior:

I – de especialização:

- a) ministrar conhecimentos técnicos especializados, tendo em vista o aprimoramento do funcionário no campo de sua atividade profissional;
- b) propiciar ao funcionário condições de aprimoramento técnico através de palestras, conclaves, seminários ou simpósios relativos ao campo de sua especialização;

II – de aperfeiçoamento e treinamento:

- a) fornecer ao servidor elementos gerais de instrução;
- b) ministrar técnicas específicas de: administração, particularmente nos setores de planejamento administrativo; lançamento e arrecadação de tributos; elaboração e execução de orçamentos; administração de pessoal, administração de material, organização e métodos relações públicas e atividades de chefia;
- c) ministrar aulas de preparação para concursos

Art. 243 – Para efeitos do disposto neste Capítulo, aplicam-se aos funcionários regidos por este Estatuto os disciplinamentos dos parágrafos segundo e terceiro do art. 151.

CAPÍTULO IV

DAS TRANSGRESSÕES DISCIPLINARES

Art. 244 – Constitui transgressões Disciplinar:

- I – referir-se, de modo depreciativo ou desrespeitoso em informação, requerimento, parecer ou despacho a autoridades, a funcionários e usuários, bem como a atos da administração pública podendo porém em trabalho assinado, criticá-los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço então construtivamente;
- II – retirar-se, sem prévia autorização da autoridade competente qualquer documento ou objeto da repartição;
- III – promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
- IV – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ilícito;
- V – coagir ou aliciar subordinado com o objetivo de natureza político-partidária;
- VI – participar da gerência ou da administração de empresa industrial ou comercial, exceto as de caráter cultural ou educacional;
- VII – exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto: como acionista, cotista ou comanditário;
- VIII – praticar a usura em qualquer de suas formas;
- IX – pleitear como procurador ou intermediário junto as repartições públicas;
- X – receber propina, comissões, presentes ou vantagens ou qualquer espécie;
- XI – cometer a pessoa estranha a repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados;
- XII – deixar de pagar, com regularidade, as pensões a que esteja obrigado em virtude de decisão judicial;
- XIII – faltar a verdade no exercício de suas funções por malícia ou má fé;
- XIV – deixar de informar, com presteza, os processos que lhe forem encaminhados;
- XV – dificultar ou deixar de levar ao conhecimento da autoridade competente, por via hierárquica em 24 (vinte e quatro) horas, queixas, denúncias, representações, petições, recursos ou documentos que houver recebido, se não estiver na sua alçada resolver;

- XVI – negligenciar ou descumprir qualquer ordem legítima;
- XVII – apresentar maliciosamente queixa, denúncia ou representação;
- XVIII – lançar em livros oficiais de registro anotações, reclamações, reinvidicações ou qualquer outra matéria estranha as suas finalidades;
- XIX – adquirir, para revenda de associação de classes ou entidades beneficentes em geral, gêneros ou quaisquer mercadorias;
- XX – entreter-se, durante as horas de trabalho em palestras ou outros afazeres estranhos ao serviço;
- XXI – deixar, quando comunicado em tempo hábil, de providenciar a inspeção médica do servidor seu subordinado que tenha faltado ao serviço por motivo de saúde;
- XXII – deixar, quando sob sua responsabilidade, de prestar informações sobre funcionários em estágio probatório;
- XXIII – esquivar-se de providenciar a respeito de ocorrência no âmbito de suas atribuições, salvo no caso de impedimento, o que comunicará em tempo hábil;
- XXIV – representar contra superior hierárquico sem observar as prescrições regulamentares;
- XXV – propor transações pecuniárias a superior ou a subordinado com o objetivo de auferir lucros;
- XXVI – utilizar-se do anonimato para qualquer fim;
- XXVII – aconselhar ou concorrer para não ser cumprida qualquer ordem da autoridade competente, ou para que seja retardada a sua execução;
- XXVIII – simular doença para esquivar-se do cumprimento da obrigação;
- XXIX – trabalhar mal, intencionalmente ou com negligência;
- XXX – faltar ou chegar atrasado ao serviço, ou deixar de participar com antecedência a autoridade imediatamente superior a impossibilidade de comparecer a repartição, salvo motivo justo;
- XXXI – permutar processo, tarefa ou qualquer serviço que lhe tenha sido atribuído, sem expressa permissão da autoridade competente;
- XXXII – abandonar os serviço para o qual tenha sido designado;

XXXIII – não se apresentar sem motivo justo ao fim de licença para tratar de interesse particulares, férias, cursos ou dispensa de serviço para participação em congressos, bem como depois de comunicado que qualquer delas foi interrompida por ordem superior;

XXXIV – desrespeitar ou procrastinar o cumprimento de decisão ou ordem judicial, bem como criticá-las;

XXXV – usar durante o serviço, mesmo em quantidade insignificante, bebida alcoólica, de qualquer natureza, usar psicotrópicos e congêneres, nem como traficá-los;

XXXVI – recusar-se, sem justa causa, a submeter-se a inspeção médica ou exame de capacidade intelectual ou vocacional previstos neste Estatuto;

XXXVII – negligenciar na guarda de objetos pertencentes a repartição e que, em decorrência da função ou para o seu exercício, lhe tenham sido confiados possibilitando a sua danificação ou extravio;

XXXVIII – demonstrar parcialidade nas informações de sua responsabilidade para aferição do merecimento de funcionário;

XXXIX – influir para que terceiro intervenha para a sua promoção ou impedir a sua remoção;

XL – retardar o andamento de processo, sumariíssimo para pagamento de auxílio-funeral;

XLI – receber gratificação por serviço extraordinário que não tenha prestado efetivamente;

XLII – deixar de aplicar penalidades merecidas, quando lhe forem afetas, a funcionário subordinado ou em caso contrário, deixar de comunicar a infração a autoridade competente, para que o faça;

XLIII – deixar de adotar a tempo, na esfera de suas atribuições, providências destinadas a evitar defalques ou alcances pecuniários por parte de detentores de dinheiro ou de valor do Município, dada a sua vida irregular ou incompatível com seus ou renda particular, cuja comprovação poderá ser exigida;

XLIV – abrir ou tentar abrir qualquer dependência da repartição fora das horas de expediente, desde que não esteja expressamente autorizado pela autoridade competente;

XLV – fazer uso indevido de veículo da repartição;

- XLVI – atender, em serviço em desatenção ou indelicadeza, qualquer pessoa do público;
- XLVII – indispor o funcionário contra os seus superiores hierárquicos ou provocar, velada ou ostensivamente, animosidade entre seus pares;
- XLVIII – acumular cargos, funções e empregos públicos, ressalvadas as exceções constitucionais.
- XLIX – dar causa intencionalmente a extravio ou danificação de objetos pertencentes a repartição;
- L – fazer diretamente, ou por intermédio de outrem, transações pecuniárias, envolvendo assunto do serviço, bens do Município ou artigos de uso proibido;
- LI – introduzir ou distribuir na repartição quaisquer escritos que atentem contra a disciplina e a moral;
- LII – praticar crimes contra a administração pública;
- LIII – lesar os cofres públicos ou dilapidar o patrimônio municipal;
- LIV – praticar ofensas físicas em serviço contra funcionário ou qualquer pessoa, salvo as em legítima defesa;
- LV – cometer insubordinação grave em serviço;
- LVI – aplicar irregularmente dinheiro público;
- LVII – revelar segredo que conheça em razão de seu cargo ou função;
- LVIII – abandonar sem justa causa o exercício de suas funções durante o período de 30 (trinta) dias consecutivos;
- LIX – faltar sem justa causa ao serviço por 45 (quarenta e cinco) dias intercalados, do período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias;
- LX – exercer advocacia administrativa;
- LXI - ofender, provocar, desafiar ou tentar desacreditar qualquer colega ou autoridade superior, com palavras, gestos ou ações;
- LXII – dar-se ao vício de embriaguez pelo álcool ou substância de efeito análogos.

CAPÍTULO V

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 245 – Pelo exercício irregular de suas atribuições, o funcionário responde civil, penal e administrativamente.

Art. 246 – A responsabilidade civil decorre do procedimento omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que importe em prejuízo da Fazenda Pública ou de terceiros.

Art. 247 – A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputados ao funcionário como tal.

Art. 248 – A responsabilidade administrativa resulta da prática de qualquer uma das transgressões ou proibições previstas no Capítulo Anterior.

Art. 249 – As sanções civis, penais e disciplinares poderão acumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa.

Art. 250 – A absolvição criminal só afasta a responsabilidade civil ou administrativa se negar a existência do fato ou afastar do acusado a respectiva autoria.

CAPÍTULO VI

DAS PENALIDADES

Art. 251 – São penas disciplinares:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – multa;

IV – destituição de função por encargo de chefia;

V – demissão;

VI – cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Art. 252 – Para imposição de pena disciplinar no âmbito de suas respectivas atribuições, são competentes:

I – o chefe do Poder Executivo, em quaisquer dos casos enumerados no artigo anterior.

II – os Secretários do Município, os dirigentes de autarquias, as mesmas penas a que se refere o item anterior, exceto as de demissão, cassação de aposentadoria e disponibilidade, de exclusiva competência do Prefeito Municipal.

§ 1º - A pena de destituição de função por encargos de chefia caberá a autoridade que houver designado o funcionário.

§ 2º - A autoridade que tiver ciência de falta praticada por funcionário sob sua subordinação, se punível ela independentemente de processo disciplinar, aplicará desde logo a pena que seja de sua alçada e, quanto a que escapar aos limites de sua atribuição, representará a autoridade competente.

Art. 253 – Na aplicação das penas disciplinares serão consideradas:

I – a natureza da infração, sua gravidade e as circunstâncias em que foi praticada;

II – os danos dela decorrentes para o serviço público;

III – a repercussão do fato;

IV – os antecedentes do servidor;

V - a reincidência.

Parágrafo único – É circunstância agravante de falta disciplinar haver sido praticada com o concurso de dois ou mais servidores.

Art. 254 – A pena de repreensão, que será sempre aplicada por escrito e deverá constar do assentamento individual do servidor, destina-se a punição de faltas que, não sendo expressamente objeto de qualquer outra sanção, sejam a critério da Administração, consideradas de natureza leve.

§ 1º - O funcionário suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo durante a suspensão;

§ 2º - Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, obrigando-se neste caso o funcionário a permanecer no serviço.

§ 3º - A imposição da pena será sempre precedida de sindicância realizada em 05 (cinco) dias, contados do conhecimento da infração.

§ 4º - A aplicação das penas de repreensão e suspensão até 29 (vinte e nove) dias independem de processo administrativo.

§ 5º - A aplicação de pena de suspensão por mais de (30) trinta dias dependerá, em qualquer caso, de apuração da falta em processo disciplinar em que se assegure ao funcionário ampla defesa.

Art. 255 – As penas de repreensão e as de suspensão serão canceladas após o decurso de 05 (cinco) e (10) dez anos de efetivo exercício respectivamente, se o funcionário não houver, neste período praticado qualquer nova infração disciplinar.

Parágrafo único – O cancelamento será efetivado pelo chefe do órgão encarregado do controle dos assentamentos individuais do pessoal e não produzirá efeitos retroativos, ressalvada a contagem dos dias de suspensão para aposentadoria e disponibilidade.

Art. 256 – Será cassada a disponibilidade ou aposentadoria se ficar provado em processo administrativo, em que tenha proporcionado defesa ao acusado, que a aposentadoria foi concedida irregularmente, que o funcionário em disponibilidade ou aposentado, quando ainda na atividade, praticou ato que importasse em demissão a bem do serviço público.

Parágrafo único – A disponibilidade também será cassada se o funcionário não assumir no prazo legal o exercício do cargo em que for aproveitado.

Art. 257 – As penas de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de função serão aplicadas pela autoridade competente. Em cada caso, para nomear ou designar o funcionário, com exceção do último caso, acarretarão incompatibilidade com nova investidura em cargo público.

Parágrafo único – Os atos de demissão, de destituição de função ou de cassação de aposentadoria ou disponibilidade mencionarão sempre as causas e os fundamentos de direito em que se basearam.

Art. 258 – A aplicação de penalidades pelas transgressões disciplinares constantes neste Estatuto não exige o funcionário da obrigação de indenizar o Município pelo prejuízos causados.

Art. 259 – Cessará a incompatibilidade de que tratar o art. 247 se for declarada a reabilitação do punido em revisão do processo disciplinar ou mediante sentença judicial.

Art. 260 – Prescreve ação disciplinar:

I – em 04 (quatro) anos, quanto as infrações puníveis com demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

II – em 01 (um) ano, quanto as infrações puníveis com suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou destituição de função por cargo de chefia;

III – em 120 (cento e vinte) dias quanto as transgressões puníveis com a pena de suspensão até 29 (vinte e nove) dias, multa ou repreensão.

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr da data em que o delito for praticado, exceto para a hipótese de cassação de aposentadoria por irregularidade na sua

concessão, caso em que o tempo inicial e a data da ciência pela autoridade competente do ato ou fato sujeito a punição.

§ 2º - Os prazos de prescrição fixados na Lei aplicam-se às infrações disciplinares prevista como crime, ressalvando-se o abandono de cargo.

§ 3º - O curso da prescrita interrompe-se com o ato de abertura de sindicância ou instauração de processo disciplinar.

§ 4º - Interrompida a prescrição, todo prazo começa correr novamente do dia da interrupção.

CAPÍTULO VII

DA PRISÃO ADMINISTRATIVA

Art. 261 – Cabe as autoridades de que tratam os incisos I e II do art. 242, ordenar, fundamentalmente e por escrito, a prisão administrativa de todo e qualquer responsável por dinheiro público e valores pertencentes a Fazenda Municipal ou que se acharem sob a guarda desta, nos casos de alcance ou omissão em efetuar as entradas nos devidos prazos.

§ 1º - A autoridade que ordenar a prisão administrativa comunicará o fato, imediatamente, a autoridade judiciária competente e providenciará no sentido de ser realizado com urgência o processo de tomada de contas.

§ 2º - A prisão administrativa não excederá a 90 (noventa) dias e será revogada tão logo o acusado tenha ressarcido o dano ou oferecido garantia idônea.

§ 3º - Durante o período de afastamento por motivo de prisão administrativa o funcionário perderá a metade do vencimento ou remuneração, com direito a receber a diferença e a contagem do tempo correspondente ao período de prisão administrativa, se reconhecida a sua inocência.

CAPÍTULO VIII

DA SUSPENSÃO PREVENTIVA

Art. 262 – Cabe a suspensão preventiva ao funcionário em qualquer fase do processo disciplinar a que esteja sujeito pelo prazo de 29 (vinte e nove) dias e a ser aplicada pela autoridade instaurada do processo desde que sua permanência em exercício possa prejudicar a apuração dos fatos.

Art. 263 – O funcionário terá direito:

I – a contagem do tempo de serviço se não houver resultado pena disciplinar, ou se esta se limitar a repreensão;

II – a contagem do tempo de serviço relativo ao período do que exceder ao máximo legalmente previsto para a suspensão;

III – a contagem do período de suspensão preventiva e ao pagamento do vencimento ou da remuneração e todas as vantagens do exercício, desde que reconhecida sua inocência.

TÍTULO V

DO PROCESSO DISCIPLINAR E SUA REVISÃO.

CAPÍTULO I

DO PROCESSO

Art. 264 – A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover-lhe a imediata apuração em processo disciplinar, assegurando-se ao indiciado ampla defesa.

§ 1º - O processo disciplinar precederá a aplicação das penas de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, destituição de função, demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, ressalvada a hipótese de penalidade decorrente de sentença judicial.

§ 2º - como medida preparatória, o funcionário público designado pela autoridade para apuração do fato e descoberta da autoria, procederá a uma sindicância preliminar, escrita ou não, propondo a comissão, se for o caso, ação administrativo-disciplinar, no prazo de 15 (quinze) dias, mediante a apresentação de denúncia que conterà:

I – a exposição da infração administrativa, com todas as suas circunstâncias;

II – a qualificação do indiciado;

III – a classificação do ilícito disciplinar;

IV – o rol de testemunhas e a indicação de outras provas, quando necessário.

Art. 265 – São competentes para determinar a abertura de processo disciplinar, no âmbito de suas respectivas atribuições, as autoridades a que se referem os itens I e II do art. 252 deste Estatuto.

Art. 266 – O processo disciplinar será promovido por uma comissão composta de três funcionários, designada pela autoridade quando o houver determinado, que escolherá dentre os membros, o respectivo presidente.

§ 1º - O Presidente da Comissão designará um de seus para Secretariar os trabalhos;

§ 2º - Sem prejuízo do disposto neste artigo, os secretários do Município, dirigentes das autarquias e autoridades equivalentes poderão instituir comissões permanentes de processo disciplinar junto aos órgãos específicos.

Art. 267 – Sempre que necessário, a comissão dedicará todo o seu tempo de trabalho ao processo disciplinar, ficando os seus membros, em tal caso, dispensados do serviço normal de repartição durante o curso das diligências e elaboração do relatório.

Art. 268 – Recebida a denúncia, a comissão instaurará processo disciplinar dentro de 24 (vinte e quatro) horas, determinando a citação do acusado para interrogatório a ser realizado, no máximo ate 05 (cinco) dias contados da citação.

§ 1º - Não sendo, encontrado o acusado, por se achar em lugar incerto e não sabido, ou por se ocultar para não receber a citação, esta se fará por edital com prazo de 15 (quinze) dias, publicado 03 (três) vezes.

§ 2º - Após o interrogatório que deverá ser feito na presença das partes, abrir-se-à o prazo de 03 (três) dias para a apresentação de defesa prévia, na qual o acusado terá oportunidade de requerer as provas a serem produzidas na instrução que deverá estar concluída no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 3º - Se o acusado não comparecer para interrogatório e se ver processar, ser-lhe-a nomeado defensor, a guisa do Processo Penal.

§ 4º - Igual providência tomará a comissão quando o acusado, embora presente, não tenha constituído defensor.

§ 5º - Apresentada a defesa prévia, a comissão marcará sucessivamente audiência para a inquirição das testemunhas arroladas pela acusação e defesa, determinando posteriormente a produção de outras provas requeridas pelas partes.

§ 6º - Na produção de prova, a comissão poderá recorrer, sempre que a natureza do fato o exigir, a peritos ou técnicos especializados, requisitando a autoridade competente o pessoal, material e documentos necessários.

§ 7º - As partes serão intimadas para os atos procedimentais, assegurando-se-lhes o direito de participação plena no processo, inclusive de requerimento de perguntas as testemunhas e formulação de quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 8º - No caso do não comparecimento do acusado e seu defensor ou de qualquer deles, e por motivo justificado, será suspensa a audiência designada a outra data,

fato que somente ocorrerá uma vez; por motivo justificado, ou se já adiada uma vez, ser-lhe-á nomeado outro defensor e realizada audiência, ainda que sem a presença do acusado.

§ 9º - Concluída a fase instrutória, dar-se-á vista dos autos as partes, na repartição, no prazo de 03 (três) dias, para solicitação de diligências complementares que serão indeferidas pela comissão, quando julgadas meramente protelatórias.

§ 10º - Em seguida, a comissão abrirá sucessivamente as partes, no prazo de 05 (cinco) dias, para alegações finais, de acusação e de defesa.

§ 11º - Ultimado o procedimento probatório, a comissão elaborará o seu relatório no prazo de 10 (dez) dias, em que fará o histórico dos trabalhos realizados e apreciará isoladamente, em relação a cada acusado, as irregularidades que lhe são imputadas e as provas colhidas nos autos, propondo então e justificadamente a isenção de responsabilidade, ou de punição, e indicando neste último caso a penalidade que couber ou as medidas adequadas.

§ 12º - Deverá ainda a comissão, em seu relatório, sugerir quaisquer providências que lhe pareçam de interesse do serviço público.

§ 13º - sempre que, no curso do processo disciplinar for constatada a participação de outros funcionários, será apurada a responsabilidade disciplinar deste, independentemente de nova intervenção da autoridade que o mandou instaurar.

Art. 269 – A comissão, quando não permanente, após elaborar seu relatório se dissolverá, porém, seus membros prestarão a qualquer tempo a autoridade competente os esclarecimentos que lhes forem solicitados a respeito do processo.

Art. 270 – Recebido o processo, a autoridade que determinou sua instauração o julgará no prazo de 30 (trinta) dias, a contar de seu recebimento.

§ 1º - A autoridade referida neste artigo, poderá solicitar parecer de qualquer órgão ou funcionários sobre o processo, desde que o julgamento seja proferido no prazo legal.

§ 2º - O julgamento deverá ser fundamentado, promovendo ainda a autoridade a expedição dos atos decorrentes e as providências necessárias a execução, inclusive a aplicação da penalidade.

Art. 271 – Quando escaparem a sua alçada as penalidades e providências que lhe parecem cabíveis, a autoridade as proporá as instâncias competentes.

Parágrafo único – No caso deste artigo, o prazo para o julgamento final será acrescido de mais 15 (quinze) dias.

Art. 272 – As decisões serão sempre publicadas em lugar próprio, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

Art. 273 – Quando a infração disciplinar constituir ilícito penal, a autoridade competente providenciará também a instauração do inquérito policial ou da ação penal, mediante queixa-crime, pela Procuradoria, como será nos casos logo no início considerados graves.

Art. 274 – No caso de abandono de cargo, a autoridade competente determinará ao órgão encarregado do controle de pessoal a instauração de processo sumaríssimo iniciado com a publicação no órgão oficial, por 03 (três) vezes de edital de chamamento, pelo prazo de 20 (vinte) dias, que será contado a partir da terceira publicação.

§ 1º - Findo este prazo e não comparecendo o acusado, ser-lhe-á nomeado defensor para, em 10 (dez) dias, a contar da ciência da nomeação, apresentar defesa.

§ 2º - Apresentada à defesa e realizadas as diligências necessárias a colheita de provas, o processo será concluso ao Secretário ou autoridade equivalente para julgamento.

CAPÍTULO II

DA REVISÃO

Art. 275 – A qualquer tempo poderá ser requerida a revisão do processo disciplinar de que se resultou aplicação de pena, desde que se aduzam fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do requerente.

Parágrafo único – Tratando-se de funcionário falecido ou desaparecido a revisão poderá ser requerida por qualquer dos seus sucessores ou das pessoas constantes do seu assentamento individual.

Art. 276 - Correrá a revisão em apenso ao processo originário.

Parágrafo único – Não constitui fundamento para revisão a simples alegação de injustiça da penalidade, ou a arguição de nulidade suscitada no curso de processo originário, bem como a que se nele invocada, tenha sido considerada improcedente.

Art. 277 – O requerimento será dirigido a mesma autoridade que houver imposto a pena disciplinar.

§ 1º - Na inicial, o requerimento fará uma exposição dos fatos e circunstância capazes de modificar o julgamento originário e pedirá a designação do dia e hora para inquirição de testemunhas que arrolar.

§ 2º - Será considerada informante a testemunha que, residindo fora da sede de funcionamento da comissão, prestar depoimento por escrito, com firma reconhecida.

§ 3º - Até a véspera da leitura do relatório será lícito ao requerente apresentar documentos que lhe pareçam úteis ao deferimento do seu pedido.

Art. 278 – Recebido o requerimento, a autoridade designará comissão especial composta de 03 (três) membros, um dos quais desde logo designado como presidente, não podendo integra-la qualquer dos membros da comissão do processo disciplinar originário.

Parágrafo único – O presidente da comissão designará por portaria o membro que deverá servir como secretário, comunicando este fato ao órgão de pessoal.

Art. 279 – A comissão concluirá os seus trabalhos em 60 (sessenta) dias, permitida a prorrogação a critério da autoridade que se refere o artigo anterior, por mais 30 (trinta) dias, e remeterá o processo a este, com relatório.

Art. 280 – O prazo para julgamento do pedido revisório será de 40 (quarenta) dias, podendo antes a autoridade determinar diligências, concluídas as quais proferirá a decisão dentro do prazo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único – Caberá ao Chefe do Poder Executivo o julgamento, quando processo revisto houver resultado pena de demissão, cassação, aposentadoria e disponibilidade.

Art. 281 – A decisão poderá simplesmente desclassificar a infração para aplicação de penalidades mais branda.

Art. 282 – Julgada procedente a revisão do processo disciplinar, tornar-se-á sem efeito a penalidade imposta, restabelecendo-se todos os direitos por ela atingidos.

TÍTULO VI

DOS FUNCIONÁRIOS DA CÂMARA MUNICIPAL

CAPÍTULO I

Art.283 – O presente Estatuto se aplica aos funcionários da Câmara Municipal, cabendo ao Presidente desta as atribuições reservadas nessa Lei ao Prefeito, quando for o caso.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 284 – Em decorrência do disposto nesta Lei, são reestruturadas os cargos com os quantitativos e vencimentos especificados nos anexos I e II e III, sendo que no Anexo I,

constara os Cargos de Provimento em Comissão, no Anexo II, os cargos efetivos e o anexo III, o pessoal não concursados e sem estabilidade, que ficam fazendo parte integrante desta Lei.

Art. 285 – Fica estabelecido que os reajustes salariais e a concessão de quaisquer vantagens se procederá mediante projeto de Lei à Câmara Municipal, tendo por base o atual Quadro de cargos e Salários, integrantes da presente Lei.

Art. 286 – O dia 28 de Outubro será consagrado ao funcionário publico municipal, sendo, portanto feriado.

Art. 287 – A decretação de Luto oficial não determinará a paralização dos trabalhos das repartições públicas municipais.

Art. 288 – O Chefe do Poder Executivo baixará os regulamentos que se fizerem necessários a execução deste Estatuto.

Art. 289 – O Poder Executivo promoverá as medidas necessárias a formação e ao aperfeiçoamento dos funcionários regidos por este Estatuto, notadamente para o desempenho de cargos em comissão e de funções gratificadas, observados o respectivo grau hierárquico, a natureza das atribuições e as condições básicas necessárias ao seu exercício.

Art. 290 -Os funcionários não concursados e sem estabilidade, somente poderão enquadrar-se neste Estatuto, após prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - Até a realização de concurso público, os servidores mencionados neste artigo, ficarão, precariamente, em Quadro Suplementar, nos termos do anexo III, deste Estatuto.

§ 2º- O Município, realizará, a critério do Poder Executivo, concurso público, quando os servidores previstos neste artigo poderão inscrever e habilitar-se no enquadramento de um novo regime, caso em que, reprovados, estarão, compulsoriamente, desligados do serviço público municipal.

Art. 295 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a ____ de _____ de 1993, revogadas todas e quaisquer disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Três Ranchos aos () _____ dias do
mês _____ de 1993.

a) ROVANDER PEREIRA WANDERLEY
Prefeito Municipal

b) EURIPEDES PEREIRA FERREIRA
p/ Sec. de Administração

ANEXO I

ESTRUTURA DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO REF. SETEMBRO/93

GABINETE DO PREFEITO

		VALOR
001	ASSESSOR DE GABINETE	1.359,09
001	CHEFE DEPTO. ASSESSORIA E COMUNICAÇÃO	598,95

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINSTRAÇÃO

	CARGOS	VALOR
001	SEC. MUN. ADMINISTRAÇÃO	648,94
001	ASSESSOR JURÍDICO	932,72
005	ASSESSOR ADMINISTRATIVO	394,86
001	CHEFE DEPTO PESSOAL	394,86
001	CHEFE DA SEGURANÇA PÚBLICA	394,86
001	ENCARREGADO DO SERVIÇO MILITAR	303,29
001	ENCARREGADO DA SEGURANÇA PUBLICA	296,57

SECRETARIA MUNICIPAL DE FINANÇAS

	CARGOS	VALOR
001	CHEFE DEPTO DE FINANÇAS	534,42
001	CHEFE DA TESOUREARIA	534,42
001	COLETOR TESOUREIRO	394,86
002	FISCAL DE RENDAS	394,86

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTOS

	CARGOS	VALOR
001	SECRETARIA MUN. DE EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	648,94
001	CHEFE DEPTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA	394,86
005	DIRETOR ESCOLAR	394,86
001	CHEFE DEPTO DE ENSINO	394,86

SECRETARIA MUN. DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL

	CARGOS	VALOR
001	SECRETARIO MUN. DE SAÚDE	1057,02
001	CHEFE DE DEPTO MÉDICO	932,72
001	MÉDICO	932,72
005	DENTISTA	932,72
001	DIRETOR DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	431,66
002	FISCAL DE SAÚDE PÚBLICA	394,86

001	ATENDENTE DE ENFERMAGEM	394,86
003	AUXILIAR ODONTÓLOGO	394,86

SECRETARIA MUNICIPAL DA AGRICULTURA		VALOR
CARGOS		
001	SECRETETÁRIO MUNICIPAL DA AGRICULTURA	648,94

SECRETARIA MUNICIPAL DA AGRICULTURA		VALOR
CARGOS		
001	CHEFE EXECUTIVO PROJETOS E OBRAS PÚBLICAS	798,60
001	DIR. DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS	431,66
001	CHEFE DOS SERVIÇOS BRAÇAIS	394,86
001	CHEFE SETOR ELETRIFICAÇÃO	394,86
001	CHEFE DEPTO DE LIMPEZA PÚBLICA	394,86
001	ENCARREGADO DE OBRAS PÚBLICAS	394,86

SECRETARIA MUNICIPAL DE INDUSTRIA E COMERCIO		VALOR
CARGOS		
001	SECRETÁRIO DE TURISMO	648,94

SECRETARIA MUNICIPAL DE TRANSPORTE		VALOR
CARGOS		
001	DIRETOR DO D.M.E.R.	404,62

SECRETARIA DA CAMARA		VALOR
CARGOS		
001	SECRETÁRIO DA CÂMARA	215,90

SECRETARIA MUNICIPAL DA AGRICULTURA		VALOR
CARGOS		
010	ENCARREGADO DE SETOR	333,96
010	ENCARREGADO DE SEÇÃO	303,29
015	ENCARREGADO DE AREA	250,47

ANEXO II

ESTRUTURA DOS CARGOS REGIDOS PELO REGIME ESTATUTÁRIO REF. SETEMBRO/93

GRUPO I CARGOS		VALOR
		215,90
001	AUXILIAR DE PATROL	215,90
001	AUXILIAR DE TRATORISTA	215,90
003	BIBLIOTECÁRIO	215,90
001	GUARDA NOTURNO	215,90
008	JARDINEIRO	215,90
006	MERENDEIRA	215,90
004	TELEFONISTA	215,90
005	PORTEIRO SERVENTE	215,90
012	ZELADOR	215,90
020	AUXILIAR DE SERVIÇO	215,90

GRUPO II CARGOS		VALOR
006	ESCRITURÁRIO	223,48
002	ZELADOR DO CEMITÉRIO	223,48
015	GARI	223,48
002	PORTEIRO	223,48
010	PROFESSOR CLASSE "A"	223,48
005	VIGIA	223,48

GRUPO III CARGOS		VALOR
15	PROFESSOR CLASSE "B"	303,29
40	TRABALHADOR BRAÇAL	303,29
02	CARPINTEIRO "B"	303,29

GRUPO IV CARGOS		VALOR
002	CARPINTEIRO "A"	346,14
001	MECÂNICO	346,14
002	PEDREIRO	346,14

001	SUPERVISORA DA MERENDA ESCOLAR	346,14
015	PROFESSOR CLASSE "C"	346,14

GRUPO V
CARGOS

		VALOR
015	MOTORISTA	394,86
003	AUXILIAR DE CONTABILIDADE	394,86
001	PATROLISTA	394,86
001	OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA	394,86
001	SUB-DIRETOR DE OBRAS PÚBLICAS	394,86
002	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	394,86
002	ELETRICISTA	394,86
015	PROFESSOR CLASSE "D"	394,86

GRUPO VI
CARGOS

		VALOR
001	FISCAL GERAL	413,28
002	TRATORISTA	413,28
015	PROFESSOR CLASSE "E"	413,28

GRUPO VII
CARGOS

		VALOR
02	CONTADOR	565,80

ANEXO III

“O Pessoal não concursado e sem estabilidade”

Grupo I

QUANT.	CARGO	VENCIMENTO (CR\$)	
02	Zelador	3.461.482,00	5.019.149,00
02	Bibliotecário	3.461.482,00	5.019.149,00

Grupo II

01	Gari	3.582.894,00	5.019.197,00
02	Escriturário	3.582.894,00	5.019.197,00

Grupo III

03	Professor II (7)	4.862.564,00	7.050.718,00
03	Trabalhador Braçal	4.862.564,00	7.050.718,00

Grupo IV

01	Patrolista	6.906.043,00	10.013.763,00
----	------------	--------------	---------------