



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA
LUSOFONIA AFRO BRASILEIRA
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

MARIA LUZIA GADELHA

**ANÁLISE DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE
LIMOEIRO DO NORTE - CE.**

LIMOEIRO DO NORTE - CE.

2017

MARIA LUZIA GADELHA

**ANÁLISE DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE
LIMOEIRO DO NORTE - CE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Administração
Pública da UNILAB, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em
Administração Pública.

ORIENTADORA: PROF. Me. MARIA DENISE NUNES RODRIGUES

LIMOEIRO DO NORTE - CE

2017

MARIA LUZIA GADELHA

**ANÁLISE DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE
LIMOEIRO DO NORTE - CE.**

Monografia julgada e aprovada para obtenção do Diploma de Graduação em Administração Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB.

Data: 18 de Fevereiro de 2017.

Nota: _____

Banca Examinadora:

Prof. Me. Maria Denise Nunes Rodrigues (Orientadora)

Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas

Prof. Me. Edmara Chaves Costa

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que me permitiu conhecer os passos de uma graduação, e poder explorar esse espaço tão rico que não tive a oportunidade de trilhar na minha juventude.

A todos que fazem a UNILAB e ao Polo de Limoeiro do Norte, por trabalharem para nos ofertar esse curso de graduação.

Aos meus filhos e esposo os quais não são graduados, mas respeitaram e contribuíram para a realização desse meu desejo.

Aos colegas os quais chamo de anjos que nos momentos de extrema dificuldade não permitiram que eu fraquejasse no meio do caminho.

“O sucesso nasce do querer, da determinação em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

José de Alencar.

GADELHA. Luzia. Análise do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – PCR DO MAGISTÉRIO. 2016. TCC (Graduação) – Pólo de EaD de Limoeiro do Norte, Ce. Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro – Brasileira Limoeiro do Norte, CE. 2016.

RESUMO

Na perspectiva do indivíduo, a carreira abrange o entendimento, atuação e a avaliação de seu trabalho profissional, enquanto na perspectiva da instituição a carreira engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, compensação, capacidade de desenvolver tarefas, agilidade, postura e movimento de pessoas. Essas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto mutável de constante ajuste, aprendizagem e desenvolvimento. Este trabalho analisa a efetivação do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – PCR DO MAGISTÉRIO, para entender os movimentos de reivindicações de direitos realizados pelos profissionais do magistério com o apoio do SINTSEM. As mobilizações não tratam de descumprimento do PCR do MAGISTERIO, mas sim, por outras melhorias necessárias ao bom desempenho da educação básica do município. Os dados desta pesquisa foram obtidos por meio de análise do PCR DO MAGISTERIO, busca em sites de notícias da TV Jaguar e entrevista com profissionais da educação. Concluímos com a convicção de que os direitos garantidos no PCR DO MAGISTERIO são contemplados na íntegra pela gestão pública municipal.

PALAVRA CHAVE: Plano. Carreira. Cargo. Magistério. Educação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1: Sexo dos participantes da pesquisa.....	22
Gráfico 2: Faixa etária dos participantes da pesquisa.....	23
Gráfico 3: Estado Civil dos participantes da pesquisa.....	23
Gráfico 4: Vínculo Empregatício dos participantes da pesquisa.....	24
Gráfico 5: Escolaridade dos participantes da pesquisa.....	25

LISTA DE SIGLAS

CF – Constituição Federal

CNE – Conselho Nacional de Educação

LDB – Lei de Diretrizes Básicas

MEC – Ministério da Educação

PCR – Plano de Carreira e Remuneração

PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação

SINTSEM – Sindicato dos Servidores Públicos de Limoeiro do Norte

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	Definições de Carreira, Plano de Carreira e a Carreira do Magistério.	12
2.2	A profissão e o Plano de Carreira Docente no Brasil.	15
2.3	Aspectos Legais da Carreira do Magistério e seu Plano de Cargos	17
2.4	Gestão de Pessoas	18
2.5	Estudos Recentes sobre o Plano de Cargos e Carreira do Magistério	19
2.6	Política para o Magistério no Município de Limoeiro	20
2.7	Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – CE.	21
3	METODOLOGIA	22
4	RESULTADOS	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

1 INTRODUÇÃO

Educação de qualidade, seja ela pública ou privada, pressupõe a valorização de uma figura chave em todo processo de ensino e aprendizagem: o professor. Pesquisas atuais destacam a importância de um sistema educacional que valorize o profissional da educação dentro de um plano de carreira que o estimule e permita a sua formação continuada (SANTANA et al.,2012).

De maneira específica um plano de carreira para democratizar e qualificar a educação, além de garantir as condições para que os docentes desenvolvam o seu trabalho cotidiano, deve ofertar salário e uma perspectiva de carreira que atraia novos profissionais e valorize o conhecimento e a experiência de quem já está na rede de ensino. Para motivar a aprendizagem é necessário que o docente esteja estimulado e contente com sua profissão (BEZERRA; CALVOSA, 2012).

Este trabalho delinea uma compreensão das diretrizes legais e políticas emanadas pela lei que regulamenta o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública, do município de Limoeiro do Norte – CE.

Elegeu-se como objeto de estudo: a análise do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública, a fim de se perceber como se dá sua ascensão (horizontal ou vertical) e como está estruturado, neste contexto procura-se responder ao problema: porque os profissionais da educação básica do referido município vivem em constantes movimentos de reivindicações de direitos?

Neste cenário, o propósito central do estudo não é definir ou estabelecer um plano de carreira ideal para os professores, pois isso seria irrealista, mas sim, apresentar e discutir as políticas e diretrizes da Secretaria Municipal de Educação do referido município e analisar a percepção dos professores ligados à referida secretaria, em relação aos benefícios referentes à implantação do plano de carreira.

Para tal temos os seguintes objetivos:

I.1 Geral

Analisar a percepção dos servidores Municipal sobre o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – PCR DO MAGISTÉRIO.

I.2 Específicos

- Avaliar os benefícios da implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte, CE.
- Estudar a efetivação da Lei do Piso Nacional dos Professores neste município.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definições de Carreira, Plano de Carreira e a Carreira do Magistério.

2.1.1 Definições de Carreira

Encontra-se no Novo Dicionário Aurélio a definição de carreira que sugere a ideia de modo de vida, profissão; e a origem da palavra carreira vem do latim “via carraria”, e significa caminho ou estrada estruturada.

O termo carreira segundo Lacombe (2004) é uma “sequência de posições vinculadas à mesma área ocupacional ou à mesma categoria profissional, escalonadas em níveis crescentes de importância e de valor de remuneração, com critérios de acesso específicos”.

Em 2002, Boog afirma que “Carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos associados com experiência e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa”. E que ela transmite a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço, que pode ser seguido por profissionais em suas áreas de atuação. Da mesma forma Calvosa (2010), relaciona carreira com as experiências profissionais vividas e trilhadas por um caminho estabelecido pela organização.

Por sua vez, o Ministério da Educação e Cultura, define carreira como sendo o número de organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (MEC, 2000).

A carreira tem várias fases e intervenções: são as sequências de posições ocupadas e de atividades realizadas durante a vida profissional; envolve uma diversidade de etapas e a ocorrência de transições que refletem anseios, necessidades, aspirações individuais, motivação, expectativas e imposições da instituição e da sociedade. Na perspectiva do indivíduo, a carreira abrange o entendimento, atuação e a avaliação de seu trabalho profissional, enquanto na perspectiva da instituição a carreira engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, compensação, capacidade de desenvolver tarefas,

agilidade, postura e movimento de pessoas. Essas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto mutável de constante ajuste, aprendizagem e desenvolvimento (GIOVANELA; SANTOS, 2009).

2.1.2 Definições de Plano de Carreira

Segundo Roquette et al. (2010), plano de carreira é um instrumento de gestão para o desenvolvimento pessoal e profissional do cidadão. No segmento público está estruturado como um conjunto de normas que estabelecem condições para ingresso e ascensão na carreira. Tal ascensão se dá por meio de preenchimento de requisitos de desempenho e qualificação funcional contribuindo para a elevação do padrão remuneratório do servidor, podem ser seguido também pelo incremento de atribuições e responsabilidades.

O plano de carreira constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoa podendo ser definido como conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários (COSTA et. al., 2010).

No cenário nacional o plano de carreira é visto como sendo um conjunto de normas que definem e regulam as condições de iniciação, desenvolvimento sequenciado, e o processo de movimentação dos integrantes da profissão. Estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução dos vencimentos (MEC, 2000).

No plano de carreira, a carreira deve ser imaginada como uma estrada que está sempre sendo construída tanto pelo funcionário/servidor e pela organização. Desse modo, se caminhamos para frente, ver-se o caos a ser ordenado e construído, e quando olhamos para trás, percebe-se a estrada já trilhada. Uma instituição que possui plano de carreira terá diante de si várias estradas em construção para si mesma e seu quadro profissional (GIOVANELA; SANTOS, 2009).

2.1.3 A carreira do magistério

Ao buscar definir a carreira do magistério os autores Tardif e Lessarde (2009) explicitam que:

[...] a docência é uma forma particular de trabalho sobre o humano, uma atividade na qual o trabalhador (o professor) se dedica ao seu “objeto” de trabalho, que é justamente outro ser humano (o aluno), no modo fundamental da interação humana. [...] ensinar é trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos, para seres humanos.

Arroyo (2000) e Gatti e Barreto (2009) colocam que a carreira do magistério envolve questões que a diferenciam completamente de outras carreiras profissionais, a exemplo, do fato de que as tensões e preocupações resultantes da labuta não se esgotam com o fim do expediente, mas prolongam-se durante todo o dia do docente acarretando um alto nível de envolvimento emocional.

Para Torrecilla (2007), a carreira do magistério hoje abrange quatro aspectos: acesso à profissão; promoção horizontal; promoção vertical; aposentadoria e afastamento. O acesso a profissão por meio de concurso ou seleção, após a formação acadêmica; a promoção horizontal ou vertical em decorrência da formação continuada; a aposentadoria após o cumprimento dos anos de serviço conforme o regime jurídico institucional; e o afastamento por motivo de saúde.

A carreira do magistério é norteadada por questões como formação continuada, duração da jornada de trabalho (100, 200 e até 300h mensais), remuneração e estrutura de carreira. E essas questões se acentuam chamando atenção quando se discutem ações que englobam ensino de qualidade e profissionalização da atividade docente (ALVES; PINTO, 2011).

Segundo Dutra et al. (2000) a duração da jornada de trabalho dos professores relacionada com a remuneração, foram questões bem polêmicas colocadas em pautas no debate nacional sobre a carreira do magistério na elaboração das diretrizes nacionais para os planos de carreira, a definição do tempo de trabalho, do que se faz e do quanto se recebe.

Segundo Menezes (2002), a ideia do plano de carreira do magistério tem seus primórdios com “a degradação da escola pública e, conseqüentemente, desvalorização econômica e social do professor, resultado de péssimas condições de trabalho e salários, e da inexistência de uma política que valorize a função docente e o trabalho pedagógico profissional”.

Para construir uma carreira de sucesso é necessário ter em mente que o conhecimento é o mais importante meio para se chegar lá. Mas, não é o único, é necessário que ao planejar sua carreira o profissional tenha sempre habilidade,

competência, bons contatos, atitude, perspectiva e amor à profissão (GIOVANELA; SANTOS, 2009).

2.2 A profissão e o Plano de Carreira Docente no Brasil

Na última década ocorreram mudanças no setor de educação do país, como a implantação de avaliações externas (Exame Nacional do Ensino Médio, Prova Brasil, Olimpíadas de Matemática, Física e Biologia), políticas de financiamento e, nesse novo cenário da educação emerge a necessidade também de um novo professor, com perfil diferenciado e novas aspirações no serviço público (SILVA, 2010).

A profissão de professor em nosso país tem apontado uma série de desafios e problemas de forma diferenciada e fragmentada. O cenário no qual esses profissionais atuam tem demandado complexidade crescente para o docente, aliado à precarização de suas condições de trabalho no contexto social e econômico, quando comparado ao exercício de outras profissões. O magistério costuma ser rotulado como uma classe socialmente desvalorizada e mal remunerada levando os professores a se dividirem entre diversos empregos e funções (ALMEIDA, 2004).

Pimentel (2009) menciona a defasagem salarial da categoria como sendo um desafio ou obstáculo que impede o professor de dar continuidade à sua formação continuada para dá desenvolvimento a sua carreira profissional, tal como anteriormente analisado por Gatti (2008).

Nesta mesma linha de pensamento Costa e Oliveira (2011), nos colocam que: O professor no Brasil, com carreira na educação básica é pouco atraído em termos salariais e de progressão. O que se observa é um contexto bastante marcado por condições precárias de trabalho e remuneração do professor do ensino médio, que podem trazer efeitos diretos sobre a atratividade da carreira docente e a formação dos futuros professores, já que “agregar conhecimento constantemente, dar a sua carreira a devida importância, planejar seus objetivos e fixar metas, são importantes decisões que os profissionais precisam tomar para crescer profissionalmente” (GIOVANELA; SANTOS, 2009).

Interessante mencionar que Minhoto e Penna (2011) estabelece uma correlação entre incentivos monetários e progressão de carreira com a motivação dos docentes para melhorarem a qualidade de sua profissão. A efetivação de um plano de carreira que valorize a formação do servidor possibilitará ganhos não apenas para o próprio professor, mas também para as instituições e para toda a

sociedade, fortalecendo o processo ensino/aprendizagem (BEZESSA; CALVOSA, 2012).

Pimentel (2009) afirma que vem crescendo no país os debates acerca da formação dos professores frente a demanda crescente ao modelo de profissionais preparados e conscientes de sua função ampla perante os anseios da sociedade.

Para Gatti (2008) esses debates sinalizam que a discussão sobre carreira e salário dos professores tem de ser colocada e considerada de maneira diversa em relação a outras categorias de trabalhadores; e Menezes (2002) sugere a criação de um plano de carreira nacional que atenda às necessidades do professor e que proporcione a ele os benefícios compatíveis com seu valor e com a responsabilidade a qual estão atrelados.

Tal proposta tem sido uma discussão antiga e constante, porém, negligenciada ao ponto de gerar números alarmantes como estes. No ensino médio brasileiro, 30% dos professores possuem de sete a dez turmas, 25% tem de onze a quinze turmas, enquanto 16% possuem mais de quinze turmas (ALVES; PINTO, 2011).

Segundo Pimentel et al. (2009), no Brasil é necessário rever as políticas públicas da carreira docente, visto que a legislação educacional atual prevê que os planos de carreira devem fundamentar-se, basicamente, pelos critérios de titulação e de antiguidade na carreira, não sendo considerado o perfil do bom professor.

Gomes (2006) afirma que as características de um bom professor são aquelas que fogem dos critérios comumente estabelecidos para progressão na carreira, suscitando a questão da forma de seleção, gratificação e promoção dos melhores professores, em comparação aos piores.

Existe uma unanimidade entre diversos atores governamentais e sociais preocupados com o futuro do Brasil, ao se mencionar que a educação deve ser tratada com a mais alta prioridade nacional; é fato que o magistério público precisa ser valorizado e reconhecido para que as reformas educacionais se concretizem e avancem, contribuindo para o país superar o desafio da melhoria da qualidade e equidade do ensino público (BALZANO, 2007).

A política educacional pública nacional parece responsabilizar os docentes por sua própria formação e capacitação, tornando-as, praticamente, um dever. A tão propagada troca de experiências, necessária e fundamental à valorização das boas práticas e ao desenvolvimento de trabalhos individuais e coletivos na escola, provavelmente será prejudicada (MINHOTO; PENNA, 2011).

Em contrapartida, outras iniciativas estão sendo constituídas com a finalidade de valorizar o campo profissional, ainda que em patamares incipientes. Após a homologação da Constituição Federal de 1988 (CF) o plano de carreira do magistério no Brasil passou a ser estabelecido por lei e pelo Plano de Metas da Educação, sendo parametrizado por critérios como formação acadêmica e avaliação de desempenho (SILVA, 2010). Assim como pela Lei do Piso Salarial (BRASIL, 2008) e, as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica (BRASIL/MEC/CNE, 2009).

2.3 Aspectos Legais da Carreira do Magistério e seu Plano de Cargos

A CF 1988 apresenta um avanço pertinente a este trabalho: a valorização do profissional do magistério. Segundo a mesma em seu artigo 206 o ensino será ministrado de acordo com alguns destes princípios:

- V - 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.
- VII - garantia de padrão de qualidade.
- VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (BRASIL, 1988).

Porém, segundo Bezerra e Calvosa (2012) “este avanço é limitado por questões práticas, já que esta lei não estipula um prazo para a adoção de um piso salarial profissional nacional, ficando por conta de uma lei complementar”.

Corroborando dessa mesma premissa Godoy (2011), ao afirmar que “A constituição garante a elaboração de planos de carreira, piso salarial profissional nacional, ingresso na carreira somente por concurso público, porém não dá as bases nacionais para a efetivação desta valorização profissional”.

A LDB com as suas modificações (Lei 9394/96) foi aprovada no dia 26 de dezembro de 1996. No que diz respeito à valorização dos profissionais do magistério, a LDB estipulou garantia para a carreira:

- Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
- I- Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
 - II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerados para esse fim;
 - III – Piso salarial profissional;

IV – Progressão baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação de desempenho;

V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - Condições adequadas de trabalho.

Parágrafo Único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino (BRASIL, 1996).

Porém, a atual LDB deixa a cargo dos Sistemas de Ensino (Secretarias de Educação) formular seus próprios planos de carreira, tendo como referência alguns elementos acima citados (BEZERRA; CALVOSA, 2012); E as diretrizes do PDE (Plano de Desenvolvimento da Educação) estabelecem que os planos de carreira, cargos e salários municipais e estaduais devem considerar os seguintes critérios: o mérito e a avaliação do desempenho dos profissionais da educação para a progressão na carreira e a melhoria salarial; avaliação a partir dos indicadores de desempenho eficiente no trabalho (BRASIL, 2009).

2.4 Gestão de Pessoas

Para Chiavenato (2016), O conceito de gestão de pessoas ou administração de recursos humanos “é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações”.

Gestão de pessoas é um conceito empregado “às estratégias que objetivam atrair, reter, potencializar e administrar o capital humano de uma empresa. As empresas que a possuem entre suas políticas internas são aquelas que formam profissionais mais bem qualificados e motivados para desempenhar as suas funções” (MARQUES, 2016).

A Gestão de Pessoas ocorre pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários, já que se o capital humano for valorizado pelas organizações, eles podem dar o melhor de si originando resultados positivos para a instituição em questão (CHIAVENATO, 2016).

A gestão de pessoas no seguimento público possui particularidades. “Ao contrário do que acontece no setor privado, onde o gestor pode contratar indivíduos que apresentem características vantajosas para a empresa, no setor público, a lei

exige que as contratações sejam feitas mediante concursos públicos”. Por esse motivo, no âmbito do setor público ações de desenvolvimento profissional são cruciais, pois os servidores podem aprender a progredir na carreira, e não aprendem só a cumprir as suas funções atuais de forma mais eficaz (CHIAVENATO, 2016).

“Os responsáveis pela gestão de pessoas no setor público devem saber motivar os funcionários, para que estes sintam que são uma peça importante na empresa. Se isto acontecer, seguramente terão um melhor desempenho no trabalho. Além disso, a área de gestão de pessoas tem também a responsabilidade de exercer práticas de gerenciamento, planejamento, avaliação e recompensas, criando e mantendo um ambiente profissional e positivo na organização” (CHIAVENATO, 2016).

A gestão de pessoas humaniza as instituições, adaptando as organizações para manterem a harmonia e a satisfação tanto do empregado quanto do empregador. Esse gerenciamento segue quatro pilares principais: participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento, independente do setor privado ou público. Porém no setor público esse pilares ficam a parti (MARQUES, 2016).

Na área pública, o setor de gestão de pessoas pode e deve fazer uso do Plano de Cargos e Carreira para estabelecer aos servidores uma remuneração adequada, com justiça interna e competitividade externa, melhorando o desempenho das equipes, onde atrelada uma parcela desta remuneração dos profissionais aos objetivos e metas da organização, desenvolverá uma cultura gerencial de comprometimento e engajamento em relação aos objetivos de longo prazo da organização, institucionalizando atitudes e estilos gerenciais que promovam a iniciativa de ação, inovação, com foco nos resultados e outros comportamentos que favoreçam o desenvolvimento e consolidação da organização (GIAN, 2010).

2.5 Estudos Recentes sobre o Plano de Cargos e Carreira do Magistério

Foi realizada uma pesquisa bibliométrica no banco de dados do Google Acadêmico para investigar a incidência de textos científicos que abordassem o tema Plano de Carreira de docentes, tais como:

No ano de 2011, Godoy buscou analisar as condições de remuneração dos professores estatutários (QPM) do Estado do Paraná, e concluiu que no atual plano de carreira, não há um incentivo para que os professores permaneçam em sala de

aula, para que haja um trabalho coletivo no espaço escolar, que o professor possa exercer outras funções de orientação e supervisão. Mesmo a formação continuada, ofertada pela SEED, acaba tornando-se ineficiente, já que a carreira não estipula como critério a dedicação exclusiva a uma rede ou a um estabelecimento de ensino.

Em 2012, Barros, Luz e Souza escreveram sobre o tema com o título de “VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: FORMAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTONILDA VASCONCELOS DE BARROS- UFPA”, que objetiva analisar, no contexto dos anos 2000, a política educacional brasileira voltada para a valorização do magistério público, tendo como foco: a formação docente e as condições de trabalho. A mesma conclui que a formação e a valorização dos Profissionais da Educação devem ser entendidas como uma política pública de Estado e tratada como direito o que de certo modo representaria uma mudança no cenário atual brasileiro, pois o estudo revelou que os professores do magistério da educação básica estão em processo de desvalorização salarial, desqualificação da profissão e precarização do trabalho.

No mesmo ano Brito escreveu um artigo denominado “PLANO DE CARREIRA PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO BÁSICA EM MINAS GERAIS: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL?”. Este estudo tem como objetivo analisar as políticas de educação no contexto brasileiro e a configuração e desenvolvimento de carreira dos professores da educação básica do Estado de Minas Gerais.

Em 2014, Paz escreveu sobre essa tema com o título de “ESTATUTOS, PLANOS DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do Estado de São Paulo”. Na tese se propõe a analisar como estão configurados os estatutos e planos de carreira do magistério público em quinze municípios sedes das regiões administrativas do Estado de São Paulo, como meios de valorização dos profissionais da educação.

2.6 Política para o Magistério no Município de Limoeiro

O Sindicato dos Servidores Públicos de Limoeiro do Norte – SINTSEN existe há 25 anos e traz uma história de luta que se tornou referência em nossa região. Ao longo de sua trajetória de lutas têm participado efetivamente de fóruns de discussão, em nível regional, estadual e nacional, congressos, seminários e

audiências públicas entre outros eventos. Está atento aos novos desafios, sobretudo com uma direção disposta a mobilizar sua base permanente, lutando de forma incondicional em defesa dos trabalhadores desse município, e em 22 de dezembro de 2009 conseguiu a aprovação da Lei nº 1491 de 22 de dezembro de 2009 (SINTSEN, 2015).

Contudo a aprovação de uma lei não significa que ela será aplicada na integra, neste intuito há anualmente paralisações de suas atividades de docente aderindo o movimento nacional exigindo o cumprimento da Lei do Piso Nacional dos Professores e do Plano de Cargos e Carreira (GIOVANELA SANTOS, 2009).

2.7 Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – CE.

Foi instituído pela lei nº 1491 de 22 de dezembro de 2009, e está em vigor até hoje. Encontra-se composto por 60 artigos, distribuídos em 11 capítulos (Ver Anexo).

3 METODOLOGIA

Está pesquisa é um estudo de caso analítico/intuitivo. Nesse tipo de pesquisa, o pesquisador se propõe a descrever as características de um determinado fato ou fenômeno seguindo procedimentos de coleta e análise de dados.

Conforme Yin (2001) o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que compreende um método que abrange tudo em abordagens específicas de coletas e análise de dados.

O caso a ser estudado foi o do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte-PCR DO MAGITÉRIO, que conta com 430 professores, constituindo-se a população (dados de março de 2016) a ser estudada.

A pesquisa de campo analisou os documentos sobre movimentos dos professores, em Limoeiro do Norte-CE, em vários momentos em que as negociações foram realizadas, comparando as pautas de reivindicações de movimentos grevistas e seu provável efeito nas regulações do trabalho docente.

Por ocasião de uma das assembleias que o Sindicato dos Servidores Público Municipal de Limoeiro do Norte-SINTSEN realiza mensalmente, abordou-se os docentes de forma incidental e aplicou-se uma entrevista com 11 categorias.

A coleta de dados foi realizada através de um questionário respondido por 43 docentes cujas questões reportavam-se ao Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte.

4 RESULTADOS

Os resultados foram obtidos após a compilação dos dados das 43 entrevistas realizadas. Ela foi estruturada em duas partes: Perfil dos Participantes da Pesquisa e Achados da Pesquisa.

4.1 – Perfil dos Participantes da Pesquisa

Afim de conhecer o perfil dos participantes abordar-se 6 categorias: sexo; idade; estado civil; tempo de magistério; vínculo empregatício; e nível de escolaridade.

Categoria I – Sexo

Dentre os entrevistados 1 eram do sexo masculino e 42 do sexo feminino. Ver Gráfico 01.

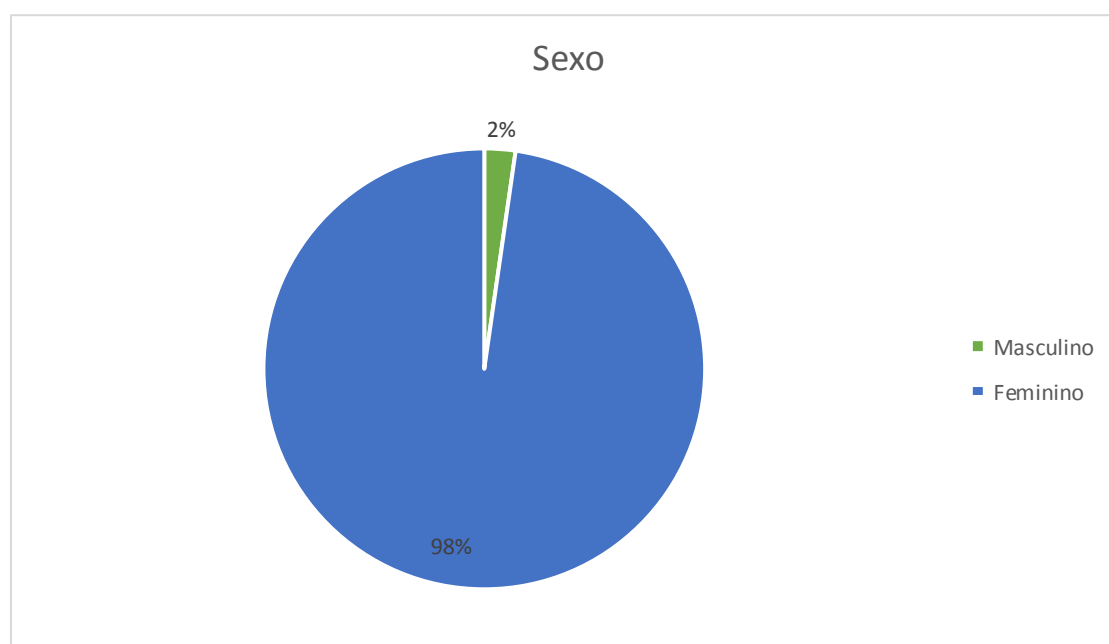


Gráfico 1: Sexo dos participantes da pesquisa.

Fonte: A autora, com base nas entrevistas. 2017.

Categoria II – Idade

Em relação a idade tivemos: 39 professores tinham idade entre 41 a 50 anos e 4 profissionais com mais de 50 anos. Ver gráfico 02.

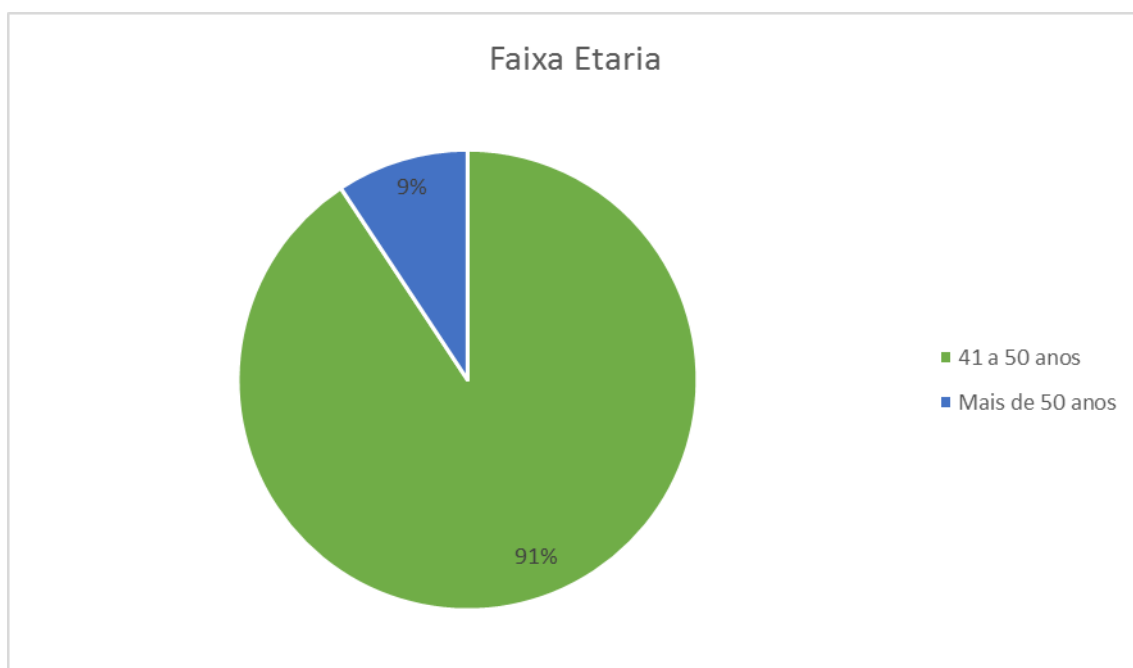


Gráfico 2: Faixa etária dos participantes da pesquisa.

Fonte: A autora, com base nas entrevistas. 2017.

Categoria III – Estado Civil

Dentre os participantes 19 são solteiros, 23 casados e 1 possui união estável. Ver gráfico 03.

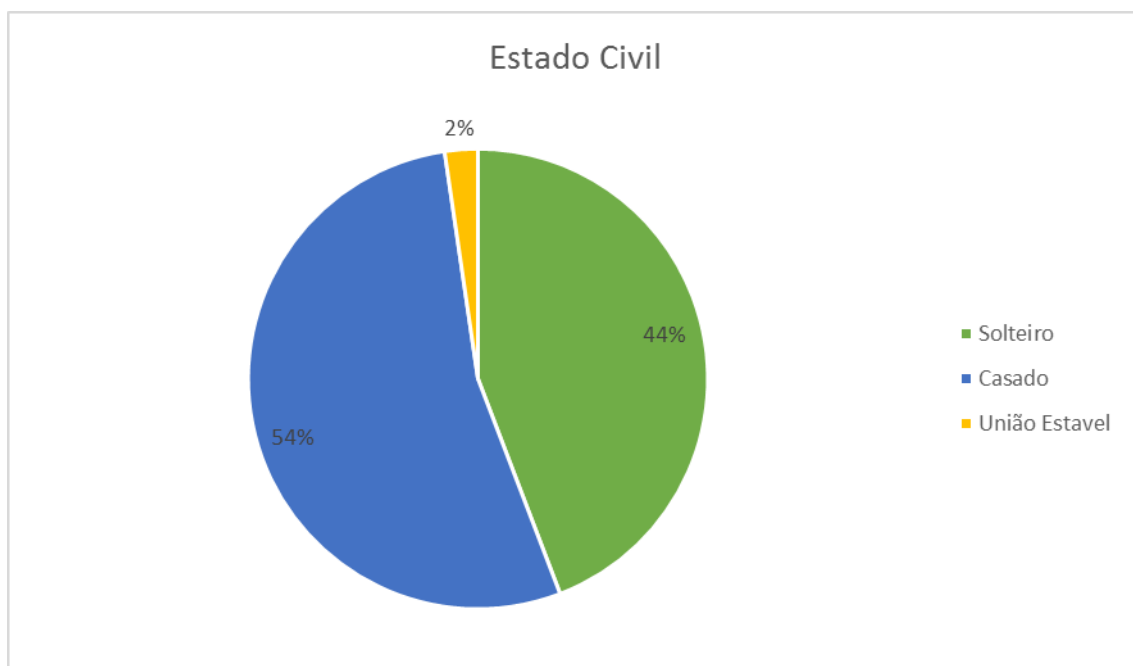


Gráfico 3: Estado Civil dos participantes da pesquisa.

Fonte: A autora, com base nas entrevistas. 2017.

Categoria IV – Tempo de Magistério

O tempo de magistério é bem variado, o mais novo tem 16 anos de serviço, o mais velho 35 anos e ao fazermos a média aritmética obtemos 23 anos.

Categoria V – Vínculo Empregatício

Em relação ao vínculo empregatício 42 são efetivos e apenas 1 era servidor temporário. Ver gráfico 04.

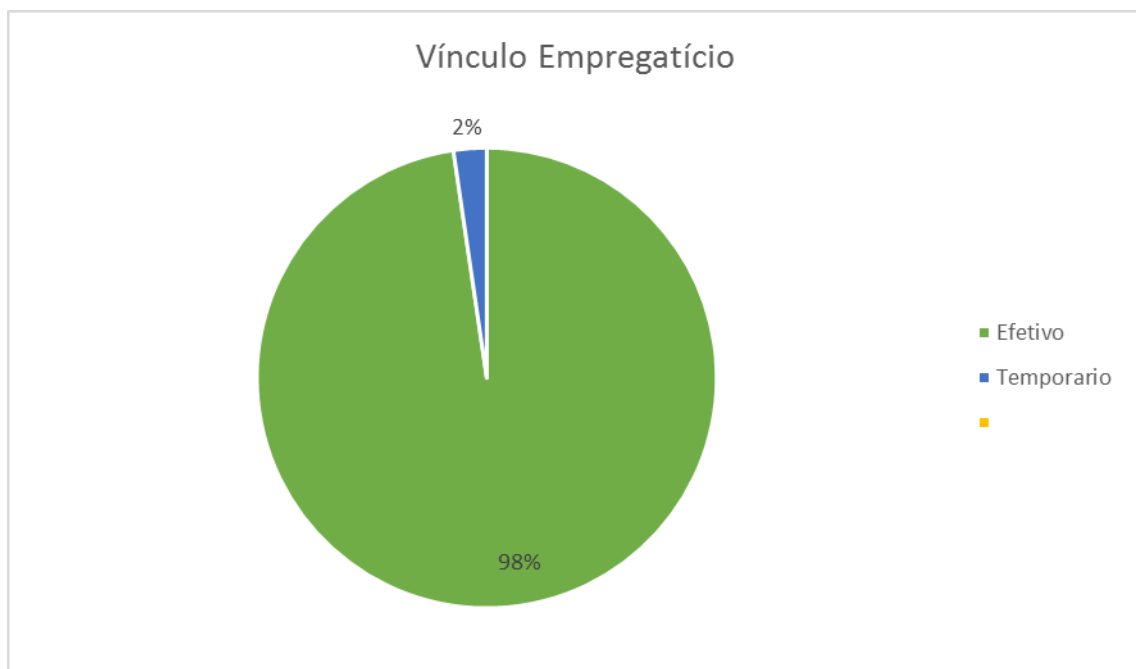


Gráfico 4: Vínculo Empregatício dos participantes da pesquisa.

Fonte: A autora, com base nas entrevistas. 2017.

Categoria VI – Escolaridade

Com base no nível de escolaridade tivemos: 3 com nível médio (pedagógico), 14 com graduação 15 com especialização e 1 com mestrado. Ver gráfico 05.

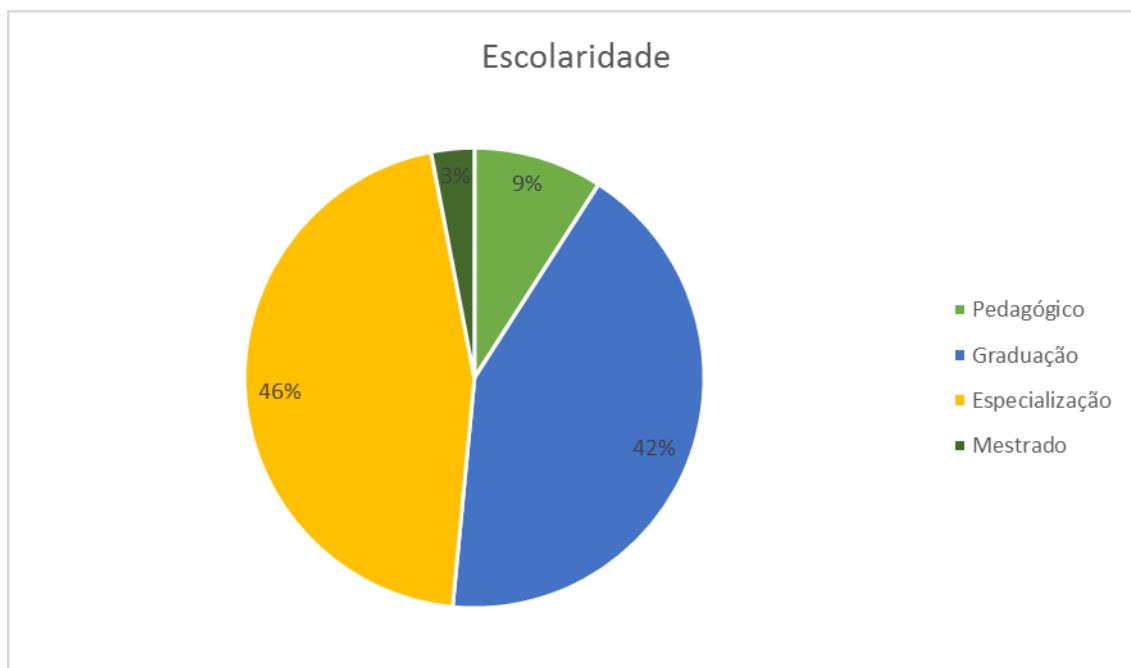


Gráfico 5: Escolaridade dos participantes da pesquisa.

Fonte: A autora, com base nas entrevistas. 2017.

4.2 Achados da Pesquisa

Composta de 11 categorias discursivas relacionadas com o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – CE.

Nota-se a opinião unanime dos professores sobre o cumprimento da lei nº 1.491 de 22 de Dezembro de 2009.

Categoria 01- O plano de carreira e remuneração dos profissionais da educação - PCR do magistério.

Ao serem perguntados se “Sabe se há plano de cargos e carreira em nosso município?”, todos responderam que sim, e um chegou a mencionar o nome do plano conforme escrito em documento oficial de sua criação e outro foi mais além mencionando o número da lei e a data de sua publicação. Transcrevendo sua fala temos: “Sim, através da lei 1.491 de 22 de dezembro de 2009 instituiu o atual plano de carreira e remuneração do magistério” (Entrevistado E4).

Segundo o Plano Nacional de Educação - PNE (2001-2010), o Fundef, possibilitou uma melhoria substancial de forma gradativa nos salários dos

professores dos municípios do ensino fundamental, pois era obrigatório que 60% dos recursos do fundo fossem implantados na remuneração desses profissionais. Além disso, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério público possibilitou que os municípios elaborassem ou reformulassem seus Planos de Carreira do magistério (BRASIL,2009).

Categoria 02- Leitura do plano de carreira e remuneração dos profissionais da educação - PCR do magistério.

Ao perguntar “Se sim, conhece e já leu esse documento?”, dentre as resposta tivemos que 12 pessoas sabem da existência do documento, mas nunca tiveram a curiosidade de lê-lo. E 31 deles já leram, sendo que um chegou a mencionar que o documento deveria ser revisto, melhorando a redação de alguns artigos.

Categoria 03 – O plano de carreira e remuneração dos profissionais da educação - PCR do magistério e a gestão.

Perguntou-se se ele está em vigor e se é cumprido pela gestão, e 100% dos entrevistados responderam que ele está em vigor e é cumprido pela gestão. Dentre as resposta destacam-se as seguintes falas:

“Em partes sim, pois mesmo com o plano em algumas situações e necessário que a categoria de professores esteja sempre atenta para que o plano seja cumprido na integra” (Entrevistado E10).

“Sim, quando não e cumprido os professores vão as ruas fazer manifestações” (Entrevistado E16).

“Sim, mas às vezes precisamos lutar para garantir esses direitos”. (Entrevistado E18).

Categoria 04 - Valor do piso do magistério Nacional.

Quando perguntados pelo valor do piso nacional, mais uma vez houve unanimidade na resposta, em todas as falas foi mencionado o valor dele para uma jornada de 40h/a semanais que é R\$ 2.135,64.

Categoria 05 - A gestão e o piso Nacional.

Para a pergunta se a gestão cumpri com o pagamento dos salários conforme a orientação do piso nacional, 42 responderam que sim e um respondeu que não, mencionando que o temporário não recebe o mesmo valor, ficando um pouco abaixo do piso, porém não quis revelar o valor pago. Dentre os que responderam sim, 50%

mencionaram que a prefeitura paga um valor maior que o piso, 49% afirmam que paga só o piso, e 1% afirma que passa menos do piso. Dentre as resposta destaca-se:

“Cumpri e paga melhor que os outros municípios” ((Entrevistado E1).

“Sim, e de acordo com o plano temos outros benefícios” (Entrevistado E18).

“O município de limoeiro paga acima do piso nacional, além de outras vantagens” (Entrevistado E21).

Segundo Paz (2014), é fato que o piso salarial do magistério exigido pela Le nº 11.738/2008 vem sendo cumprido em muitos dos municípios do país.

Categoria 06 - Reajuste salarial anual.

Perante a indagação se todo ano há reajuste de salário novamente 100% dos entrevistados afirmaram que sim, e destes 90% mencionaram que quando não há o reajuste no primeiro mês do ano, quando é dado é pago também a diferença dos meses que não houve reajuste. E 42 afirmaram que se demorar muito a sair o reajuste a categoria para de trabalhar e vai à luta reivindicando seus direitos.

Categoria 07 - Incentivos para a formação continuada por parte da gestão.

Com relação ao incentivo para a formação continuada as respostas são divergentes, não deixando clara a existência ou não do incentivo por parte da gestão municipal. Alguns relataram que nos encontro pedagógico sempre é mencionado que todos devem permanecer estudando servindo de exemplo para os colegas e alunos.

Categoria 08 - Investimento em formação continuada.

Neste quesito todos responderam que sim, e destacam-se entre as respostas:

“Com certeza, tanto pela aquisição de conhecimento, como por questões financeiras” (Entrevistado E5).

“Sim, precisamos está sempre nos aperfeiçoando buscando saberes necessários que venham melhorar o nosso profissionalismo e assim assegurarmos um ensino de melhor qualidade para nossas crianças, passamos a ganhar melhor o que nos permite continuar estudando” (Entrevistado E12).

“Sim, tem professores que fazem cursos ou licenciatura por conta própria, e depois especialização” (Entrevistado E24).

Neste contexto Santos em 2008 coloca que é “relevante destacar que não tem sido oferecidas condições favoráveis ao trabalho docente tais como: infra-estrutura material nas escolas, plano de carreira e salários, formação continuada”.

Categoria 09 - A implantação do piso e benefício para a classe.

Com 99% da resposta sim, e 1% de não justificando sua resposta ao mencionar que os gestores sempre darão um jeito de não cumprir o que está escrito na lei, dando apenas o vencimento como o piso da categoria, esquecendo de incentivar a formação continuada.

Paz (2014) coloca que a implantação do piso deve “valorizar os profissionais da educação como trabalhadores essenciais para o avanço da qualidade da educação pública e desenvolvimento nacional”.

Categoria 10 - Importância do plano de cargo e carreira para o servidor.

Todos mencionaram a garantia da questão financeira, o “pagamento do piso”, dentre as resposta destaca-se:

“O cumprimento da lei do piso” (Entrevistado E3);

“Do reconhecimento da carreira dos profissionais e valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao município” (Entrevistado E9).

“Garanti direitos e dá uma valorização aos mesmos (Entrevistado E13).

“E de grande importância, pois com o plano temos mais garantia que nossos direitos serão assegurados e termos condições de lutar com segurança pelos direitos, é um amparo legal” (Entrevistado E14).

“E algo motivador, pois dá condições para os professores desempenharem melhor o seu trabalho” (Entrevistado E17).

Categoria 11- Importância do plano de cargo e carreira para o município.

Tivemos as mais variadas respostas, mas todos concordam que é uma obrigação municipal de cumprir com as leis nacionais da educação, estimulando seus profissionais e acima de tudo valorizando-os. Destacaram-se as seguintes respostas:

“O dever de cumprir e gerir melhor os direitos de seus cidadãos e funcionários” (Entrevistado E2);

“Com o cumprimento de esse dever o município cresce, e o gestor demonstra compromisso com seus servidores” (Entrevistado E6);

“O município tem profissionais com vários níveis, e deve investir para buscar novos conhecimentos” (Entrevistado E15);

“É importante para o município pois é um norte para gerir recursos para o município e também assegurar mais espaço de negociação, melhorando a renda, a satisfação dos funcionários e familiares” (Entrevistado E19); e

“Um servidor satisfeito e um melhor resultado para o desenvolvimento do município” (Entrevistado E23).

Considerando a atual política docente nacional, torna-se imprescindível que exista uma política educacional local que garanta tais condições de trabalho aos professores, para que esses profissionais contem com subsídios para manter uma prática docente alinhada criticamente ao contexto mais amplo da sociedade, contribuindo para o crescimento local (PAZ, 2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização dos profissionais da educação estabelecida pela Constituição Federal de 1988 foi decisiva para o delineamento de um novo momento para a profissão docente e nos remete a fazer referências aos movimentos desses profissionais que, neste trabalho restringe-se aos limites do Município de Limoeiro do Norte-CE.

A investigação realizada sobre os movimentos e as partes reivindicatórias dos professores da rede municipal de Limoeiro do Norte, permitiu perceber os conflitos que se tornaram relevantes para a percepção desse campo de lutas políticas.

O interesse dessa investigação foi norteada pela preocupação em averiguar a percepção dos profissionais da educação básica deste município com relação a implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte. A proposta objetivou o estudo sobre os constantes movimentos de reivindicações de direitos realizado pelos profissionais da educação básica neste período de 2013 a 2016.

Durante vários meses participamos das reuniões mensais realizadas com os profissionais da educação básica na sede do Sindicato dos Servidores Público Municipal de Limoeiro do Norte-SINTSEM. Neste momento conhecemos a Lei 1491 de 22 de Dezembro de 2009, que institui o do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte- PCR DO MAGISTÉRIO.

Conclui-se que os profissionais da educação conhecem e afirmam a aplicabilidade do PCR DO MAGISTÉRIO, e que essa Lei traz segurança e garante os direitos dos profissionais, que fortalece a categoria para reivindicar não só pela garantia do cumprimento da Lei do Piso Nacional da Educação, mas também por melhorias de trabalho como: transporte, instalação adequada das unidades escolares e uso adequado dos recursos do FUNDEB.

Sugere-se que o Sindicato local ou representantes dos profissionais da educação esclareçam a população local à cerca dos movimentos de luta e reivindicações da categorias com relação ao efetivo cumprimento do piso, bem como busca parceria com a comunidade escolar trazendo está para o lado da categoria para dá mais força a luta.

Com esta pesquisa não pretende esgota o estudo do tema, mais sim ser um instrumento de estudo e divulgação do plano para as pessoas envolvidas com a educação ou não.

Assim como servir de norte para ampliar o estudo do tema e servir como apoio a outros futuros trabalhos nesta área.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. I. O Trabalho dos Educadores. In: SILVA, A. M.; Aguiar, M. (Orgs). Retrato da Escola no Brasil. Brasília: CNTE, 2004.

ALVES, T.; PINTO, J. Remuneração e Características do Trabalho Docente no Brasil: Um Aporte. Cadernos de Pesquisa, v. 41, n. 143, 2011.

APARÍCIO, I; MELO, K; OLIVEIRA, P; CALVOSA, M. Desenvolvimento de Carreira: O papel da mulher nas organizações. Revista Cadernos de Administração, v. 1, n.2, p. 130-148, 2009.

BEZERRA, Eliane Marins Tibúrcio. CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. Planejamento de Carreira e Desenvolvimento Profissional: Um Estudo sobre o Plano de Carreira de Professores vinculados à SEEDUC-RJ 2012. Encontro de administração pública e governo, 2012.

BOOG, Gustavo e Madalena. Manual de gestão de pessoas e equipes. Volume II São Paulo: Editora gente, 2002.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº. 11.738 de 16 de julho de 2008. Piso Salarial Nacional Profissional. Diário Oficial da União, 2008.

BRASIL. MEC. Ministério da Educação. 2009. Plano de Desenvolvimento da Educação: Prova Brasil. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pde/>>. Acesso em 04 de agosto de 2012.

BARROS, Antonilda Vasconcelos. Luz, Izá Cristina Prado da. SOUZA, Micheli Borges de. Valorização dos profissionais da educação: formação e condições de trabalho. 2012. Disponível em: www.sbec.org.br/evt2012/trab06.pdf. Acesso em 01 de março de 2017.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional. 2012. Disponível em <http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educaçãofoco/article/view/251>. Acesso em 01 de março de 2017.

CALVOSA, M. Da execução formal do trabalho às oportunidades de carreira. In CALVOSA, M. (Org.). Tecnologia e Organização do Trabalho. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010. 372 p.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas no setor público. 2016. Disponível em: <https://www.significados.com.br/gestao-de-pessoas/>. Acesso em 10 de março de 2017.

GATTI, B. A. Análise das Políticas Públicas para Formação Continuada no Brasil, na Última Década. Fundação Carlos Chagas. Revista Brasileira de Educação. v. 13 n. 37. GATTI, B. A. Análise das Políticas Públicas para Formação Continuada no Brasil, na Última Década. Fundação Carlos Chagas. Revista Brasileira de Educação. v. 13 n. 37. jan./abr. 2008.

GIAN, Fabio. Gestão de Pessoas: plano de Cargos e Salários. 2010. Disponível em: <http://gestaodepessoas-gianfabio.blogspot.com.br/2010/05/plano-de-cargos-esalario.html>. Acesso em 10 de março de 2017.

GIOVANELA, Adriana; SANTOS, Gisele dos. Plano de carreira e empregabilidade na percepção dos estudantes de Administração do IBES/SOCIESC. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.3, n.4, p.241-257, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

GODOY, Mariana de. As condições de remuneração dos professores quadro próprio do magistério (QPM) da rede estadual de ensino no Estado do Paraná. Curitiba, 2011. Acesso em 18 de fevereiro de 2016.

LACOMBE, F. J. Dicionário de Administração- São Paulo: Saraiva, 2004.

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. 2010. 5 ed. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2762/ldb_5ed.pdf> Acesso em: 01 de junho de 2012.

MARQUES, José Roberto. Conceito e definição de gestão de pessoas. 2016. Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/conceito-e-definicao-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em 10 de março de 2017.

MINHOTO, M.; PENNA, M. Valorização do magistério ou darwinismo profissional? Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação. v. 19, n. 70 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2011.

PAZ, Fábio Mariano da. Estatutos, planos de carreira e valorização do magistério público: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do estado de São Paulo / Fábio Mariano da Paz. - Presidente Prudente: [s.n], 2014. Disponível em: http://www2.fct.unesp.br/pos/educacao/teses/2014/dr/fabio_paz.pd. Acesso em 27 de outubro de 2016.

PIMENTEL, G. S.; PALAZZO, J.; OLIVEIRA, Z. R. Os planos de carreira premiam os melhores professores? Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação.v. 17 n. 63. Rio de Janeiro. Apr.\June, 2009.

ROQUETTE, N.; RIBEIRO, L.; MACHADO, C.; ÁVILA, I.; BAETA, M.; OLIVEIRA, P.; VASCONCELOS, R.; ROMEIRO, S. Plano de Carreira: Gestão para Recursos Municipais do Estado de Minas Gerais. 2010.

SANTANA, L.; CUNHA, N.; FERREIRA, M.; MOURA, L.; OLIVEIRA, A. Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. *Educação Revista*. v. 28, n.1. Belo Horizonte. Mar. 2012.

SILVA, A. Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), avaliação da educação básica e desempenho docente. *Jornal de Políticas Educacionais*. v. 8, n. 2, Julho–dezembro de 2010, p. 63–73.

ANEXO QUESTIONARIO

Pesquisa acadêmica de cunho exclusivamente pedagógico vinculada ao Trabalho de conclusão de Curso da UNILAB

Perfil dos Participantes da Pesquisa

Sexo: M() F()

Idade: 18 a 20 () 21 a 25() 26 a 30() 31 a 35()
36 a 40() 41 a 50() 51 a 55() 56 ou mais ()

Tempo de serviço no magistério: _____

Estado Civil: solteiro () Casado () União estável () Outro

Cargo/função: Efetivo () Contratado () Terceirizado () Readaptado ()

Nível de escolarização:

Curso de graduação:

Achados da Pesquisa

1. Sabe se há plano de cargos e carreira em nosso município?
2. Se sim, conhece e já leu esse documento?
3. Se sim, sabe se ele está em vigor e é cumprido pela gestão?
4. Sabe o valor do piso do magistério Nacional?
5. A gestão cumpre o pagamento do piso Nacional?
6. Todo ano é dado o reajuste salarial?
7. Há incentivos para a formação continuada por parte da gestão?
8. Financeiramente vale a pena você investir em formação continuada?
9. A implantação do piso traz benefício para a classe?
10. Qual a importância do plano de cargo e carreira para o servidor?
11. E para o município?

ANEXO 2

Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – PCR DO MAGISTÉRIO.

LEI Nº 1.491, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2009

Institui o novo Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE LIMOEIRO DO NORTE, Estado do Ceará:

Faço saber que a Câmara Municipal de Limoeiro do Norte, decretou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Limoeiro do Norte – PCR DO MAGISTÉRIO, adequado à Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, à Lei Municipal nº 1.437, de 03 de abril de 2.009, e à Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009.

Art. 2º. Esta Lei aplica-se aos profissionais do magistério da educação básica pública do Município, entendido como aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

Art. 3º. A Educação Básica pública e gratuita do Município deve ser provida de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1.996, observando os princípios da gestão democrática, os conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento

público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação com o Estado do Ceará e a União.

Art. 4º. O PCR DO MAGISTÉRIO visa, dentre outros objetivos, os seguintes:

I – remuneração condigna dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;

II - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

III - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

IV - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao Município, que será utilizado como componente evolutivo;

VI - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

VII - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estadual de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e à distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

VIII - apoio técnico e financeiro, por parte do Município, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

IX - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

X - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

XI - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.

Art. 5º. O regime jurídico único dos profissionais do magistério é o jurídico-administrativo, nos termos da Lei complementar Municipal nº 2, de 25 de fevereiro de 2005.

Art. 6º. Para fins desta Lei ficam adotados os seguintes conceitos:

I – Quadro: conjunto de carreiras, cargos e funções gratificadas;

II – Cargo: lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndios correspondentes para ser exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;

III – Cargo de provimento efetivo: cargo público cuja investidura dependa de prévia aprovação em concurso público;

V – Função: é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a Administração confere a cada categoria profissional ou comete individualmente a determinados servidores efetivos para a execução de serviços eventuais;

VI – Função de confiança: exercida apenas por servidor ocupante de cargo efetivo;

VII – Carreira: é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram;

VIII – Classe: é o agrupamento de cargos da mesma profissão, e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos;

IX – Cargo em Comissão: é o cargo destinado a funções de confiança dos superiores hierárquicos, demissível *ad nutum*.

CAPÍTULO II DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 7º. O Quadro do Magistério é constituído do quadro de cargo de carreira de provimento efetivo, constituído do cargo de Professor da Educação Básica, e do quadro das funções gratificadas (Anexo I), estas destinadas ao provimento dos cargos de suporte pedagógico à docência de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais.

Art. 8º. As funções de confiança de suporte pedagógico à docência serão ocupadas, exclusivamente, por professores ocupantes de cargos efetivos.

Art. 9º. Os professores contratados temporariamente não poderão ocupar cargos em comissão de suporte pedagógico à docência.

Art. 10. Os professores que por força de laudo médico devidamente comprovado e avaliado se tornarem incapazes de exercer as funções docentes diretamente em sala de aula, passarão a exercer função de suporte pedagógico em atividades nos diferentes níveis e modalidade do Ensino Fundamental e Educação Infantil, nas escolas da rede Municipal.

Parágrafo único. As atividades de suporte pedagógico a que se refere o *caput* deste artigo compreendem: ajuda em reforço escolar, elaboração de atividades, acompanhamento de alunos na sala de multimeios e demais atividades que venham melhorar o desempenho dos educandos em sala de aula.

CAPÍTULO III **DA ESTRUTURA DA CARREIRA** **Seção I** **Das Disposições Gerais**

Art. 11. A Carreira do Magistério Público Municipal, constituída do cargo de Professor da Educação Básica, é estruturada em 5 (cinco) níveis de habilitação e de 30 (trinta) classes de promoção por classe.

§ 1º. Os níveis de habilitação correspondem à formação necessária para o exercício das funções do Magistério, e têm a seguinte composição:

- a) Nível 1 – formação em nível médio completo, na modalidade Normal;
- b) Nível 2 – formação em ensino superior, em curso de licenciatura de graduação plena, ou formação superior em área correspondente com complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
- c) Nível 3 – formação em nível de graduação *latu sensu* na área de educação.
- d) Nível 4 – formação em nível de mestrado *strictu sensu* na área de educação, reconhecido pelo MEC;
- e) Nível 5 – formação em nível de doutorado *strictu sensu* na área de educação, reconhecido pelo MEC

§ 2º. A passagem de um nível para outro será automática, e vigorará no mês seguinte àquele em que o interessado apresentar o diploma ou certificado da nova habilitação, não sendo considerado para esse fim declaração ou qualquer outro documento.

Art. 12. O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á no nível de titulação correspondente à formação comprovada pelo professor, e na classe 1.

Seção II Das Classes

Art. 13. As classes constituem a linha de promoção dos profissionais da educação, e são designadas pelos números de 1(um) a 30 (trinta), sequenciadamente, sendo o número 30 (trinta) o final da carreira.

Art. 14. Todo cargo de Professor da Educação Básica se situa, inicialmente, na classe 1 (um), e a ela retorna, quando vago.

Seção III Da Promoção por tempo e merecimento

Art. 15. Promoção é a passagem do profissional do magistério público de uma classe anterior para uma seguinte, quando no efetivo exercício das suas funções.

Art. 16. As promoções obedecerão ao critério de tempo de exercício mínimo na classe e do merecimento, e quando concedida deverá alcançar todos os profissionais do magistério, com direito à promoção prevista nesta Seção.

Art. 17. A promoção de que trata esta seção fica condicionada à existência de recursos do percentual dos 60% do FUNDEB.

Art. 18. O merecimento para promoção à classe seguinte será avaliado pelo desempenho de forma eficiente, pela assiduidade, pontualidade e responsabilidade.

Parágrafo único - A promoção de cada classe será especificada em regulamento próprio, bem como os critérios objetivos de avaliação.

Art. 19. A promoção para classe seguinte obedecerá aos seguintes critérios de tempo e merecimento:

I - para classe 1 - ingresso automático;

II - para as demais classes, 1 (um) ano de interstício na classe anterior e a avaliação periódica de merecimento.

Parágrafo único - A mudança de classe importará numa retribuição pecuniária de dois por cento (2%) incidentes sobre o vencimento básico do nível do profissional da Educação;

Art. 20. Fica prejudicada a avaliação por merecimento, acarretando a interrupção da contagem do tempo de exercício para fins de promoção, durante o interstício, sempre que o profissional do magistério, mediante processo administrativo (transitado em julgado) incorrer numa das hipóteses dos incisos I e II:

I - somar duas penalidades de advertência;

II - sofrer pena de suspensão disciplinar;

Parágrafo único - Sempre que ocorrerem quaisquer das hipóteses de interrupção previstas neste artigo, nova contagem será iniciada para fins do tempo exigido para promoção.

Art. 21. Acarreta a suspensão da contagem do tempo para fins de promoção:

I – o afastamento do profissional do magistério para o trato de interesses particulares;

II – o afastamento do profissional do magistério para prestar serviços junto a órgão do Poder Legislativo do Município.

III – o afastamento do profissional do magistério para prestar serviços junto a outra Secretária do Município.

IV – o licenciamento do profissional do magistério para tratamento de saúde, por prazo superior a (dois) anos.

V – o afastamento do profissional do magistério para desempenho de atividades não correlatas às do magistério.

Art. 22. O percentual da promoção de que trata esta seção deve ser implantado juntamente com o reajuste anual dos vencimentos do profissionais do magistério.

Parágrafo único. As avaliações devem ser concretizadas até dezembro do ano anterior ao da implantação da promoção.

Seção IV **Da Comissão de Avaliação de Promoção**

Art. 23. Será constituída uma comissão de avaliação paritária, na Secretaria da Educação Básica, que fará a análise das fichas de avaliação providas das Escolas, com os registros sistemáticos no que diz respeito aos aspectos de assiduidade, pontualidade e responsabilidade.

Parágrafo único - A comissão terá a seguinte composição:

- a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação;
- b) 02 (dois) representantes do sistema de acompanhamento pedagógico;
- c) 01 (um) representante da Secretaria de Administração, planejamento e finanças;
- d) 01 (um) representante do Conselho do FUNDEB;
- e) 01 (um) representante do Conselho de Educação do Município;
- f) 01 (um) representante da categoria indicado pelo Sindicato da Categoria;
- g) 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores Públicos de Limoeiro do Norte.

Art. 24. Compete à Comissão de Avaliação de Promoção:

I - Informar aos profissionais de educação sobre o processo de promoções em todos os seus aspectos;

II - fazer registro objetivo da atuação do profissional da educação avaliado, dando-lhe conhecimento do resultado até dez (10) dias após a data do término da avaliação correspondente, para seu pronunciamento;

III - considerar o período anual de 02 de janeiro a 02 de janeiro do ano seguinte, para fins de registro de atuação profissional avaliado na Secretaria da Educação Básica;

IV - fornecer a cada membro do magistério avaliado até trinta (30) dias após o encerramento da avaliação anual, cópia da respectiva ficha de registro de atuação profissional devidamente visada pela autoridade competente;

Parágrafo único - O Membro do Magistério terá cinco (05) dias úteis a partir da data do conhecimento da avaliação, para recorrer ao Secretário Municipal da Educação, se assim o desejar.

CAPÍTULO IV DA CARGA HORÁRIA E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 25. A carga horária do profissional do magistério docente é de 20 (vinte) ou de 40 (quarenta) horas semanais, e a do suporte pedagógico à docência, de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 26. Na composição da jornada de trabalho do professor docente, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 com atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, à articulação com a comunidade, reuniões e aperfeiçoamento profissional dentro da escola.

Art. 27. A jornada de trabalho do docente e do suporte pedagógico é constituída de horas em atividades com alunos e de trabalho pedagógico na escola.

Parágrafo único – As horas de trabalho pedagógico na Escola deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de Ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos.

Art. 28. O regime de trabalho dos profissionais do magistério e regência de classe compreenderá as seguintes modalidades:

- I - Regime comum de atividade semanal – 20 (vinte) horas;
- II - Regime comum de atividade semanal – 40 (quarenta) horas;

§ 1º - O horário de trabalho no regime comum de 20 (vinte) horas semanais, correspondente a 100 (cem) horas mensais, sendo 2/3 dela em sala de aula e 1/3 para atividades pedagógicas.

§ 2º - O horário de trabalho no regime comum de 40 (quarenta) horas semanais, correspondente a 200 (duzentas) horas mensais, sendo 2/3 dela em sala de aula e 1/3 para atividades pedagógicas.

§ 3º - O ingresso no quadro de magistério sempre se dará para o regime comum de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas dependendo da necessidade da Administração Municipal.

§ 4º - Entende-se por ampliação de carga horária o número de horas de trabalho a serem prestadas pelos profissionais do Magistério, além daquelas fixadas para a jornada de provimento inicial a que estiver sujeito, desde que se configure carência.

§ 5º - Para suprir as carências ocasionadas pelas licenças, afastamento que excedam o período de trinta dias ou para o exercício de direção, fica o Poder Executivo

autorizado a conceder, prioritariamente, a complementação da carga horária, no limite de 100 (cem) horas, aos docentes ocupantes de cargo efetivo, obedecido ao percentual de 1/3 (Um terço) da carga horária para trabalho pedagógico.

I - Quando o total de contratados atingir, no mínimo, 60% dos cargos efetivos, deve ser realizado concurso público no prazo de 90 dias, salvo os casos de licenças temporárias e de funções de cargos comissionados.

II - Terão prioridade na complementação os professores com jornada de trabalho de 100 (cem) horas, efetivos, só sendo permitida a contratação de professores estranhos ao quadro do magistério em situações excepcionais na falta de professor efetivo que queira a referida jornada.

§ 6º. Na contratação de professores em regime temporário deverão ser observados os critérios definidos na Lei Complementar nº 2, de 25 de fevereiro de 2005.

Art. 29. O contrato temporário de professor terá a duração máxima de 06 (seis) meses, podendo ser renovado por mais 06 (seis) meses, se mantida a necessidade dessa contratação

§ 1º. O professor contratado temporariamente terá direito ao rateio das sobras dos recursos do FUDEB destinados aos profissionais do magistério, na proporção do seu tempo de trabalho temporário.

§ 2º - O professor contratado temporariamente, o será em regime de 20 ou 40 horas semanais, dependendo da carência, percebendo a título de remuneração, proporcional ao regime de trabalho, o mesmo vencimento do Nível 2 - graduação, podendo o mesmo perceber a regência de sala de aula, verificada a disponibilidade de recursos.

Art. 30. As horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho são constituídas de horas em atividades com alunos e horas de atividades pedagógicas, observadas as disposições do Estatuto do Servidor Público.

§ 1º - A retribuição pecuniária, por cada hora de carga suplementar de trabalho terá como base de cálculo o valor do vencimento básico do docente.

§ 2º - Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestado pelo docente, além daquelas fixadas pela jornada de trabalho a que estiver sujeito.

Art. 31. Os professores em exercício das atividades de suporte pedagógico terão a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, acrescido da gratificação que couber.

§ 1º – A hora de trabalho do docente da educação Básica terá duração de 50 (cinquenta) minutos.

§ 2º - Fica assegurado ao docente no máximo 20 (vinte) minutos consecutivos de descanso, por cada turno de trabalho.

Art. 32. O docente em regência de sala de aula é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, exceto quando, por motivo de força maior ou por força de lei, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

§ 1º. Compreende-se por motivo de força maior o docente que apresentar atestado médico de até 03 dias na quantidade de no máximo um a cada 30 dias ou por falecimento de algum parente em até 2º grau, nos termos da Lei complementar nº 2 de 25/02/2005.

§ 2º. A recuperação das horas-aula acontecerá conforme calendário a ser definido pela administração da escola, em comum acordo com professor e comunicado à Secretaria de Educação Básica.

Art. 33. Como forma de valorização do professor, em efetiva regência de sala de aula, poderá, a seu pedido, ter reduzido em 50% (cinquenta por cento) o número de horas-atividade, sem prejuízo de seus vencimentos ou salários e respectivas vantagens quando:

I – Se mulher, atingir 50 (cinquenta) anos de idade, e, conjuntamente, 25 (vinte e cinco) anos de serviço devidamente comprovado no efetivo exercício do magistério;

II – Se homem, atingir 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, e, conjuntamente, 30 (trinta) anos de serviço devidamente comprovado no efetivo exercício do magistério;

III – Professor que tenha filho especial, devidamente comprovado por laudo médico e mediante parecer da comissão paritária responsável pela avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Aos que exercem função no suporte pedagógico, e administradores escolares, quando em efetivo exercício nas Unidades de Ensino, aplicar-se-á o disposto no presente artigo somente quando estiverem em regência de classe.

Art. 34. O profissional do magistério ficará sujeito à frequência, que é o registro pelo qual se verificará, diariamente, sua entrada e saída no serviço.

§ 1º - O docente em regência de sala de aula terá como controle de frequência o diário de classe e o livro de ponto;

§ 2º - O Secretário da Educação Básica determinará quais os demais profissionais do Magistério que em virtude das atribuições que desempenham, terão controle especial de frequência.

§ 3º - Os profissionais do magistério que desempenhem atividades do suporte pedagógico terão direito a recuperar a falta, devidamente justificada, sendo no máximo 1 (uma) por mês, devendo esse profissional fazer a devida recuperação, de modo a que não seja descontado em seus vencimentos.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO NOS CARGOS

Art. 35. O cargo de Professor da Educação Básica é de provimento efetivo, dependendo de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá contratar, por tempo determinado, Professor para exercer essa função, por um período de até 6 (seis) meses renováveis por mais 6 (seis) meses, se mantida a necessidade da contratação.

Art. 36. A realização de concurso público para o preenchimento do cargo de que trata o artigo anterior se torna obrigatória sempre que a vacância no quadro permanente alcançar o percentual de 60% (sessenta por cento).

Art. 37. Qualquer cidadão habilitado com titulação própria para o exercício do magistério poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para preenchimento dos cargos de professor que esteja sendo ocupado por profissional não concursado, por mais de seis anos, a contar da publicação desta Lei.

CAPÍTULO VI DO VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 38. O vencimento inicial da carreira dos profissionais do magistério não poderá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional.

Art. 39. Na fixação do vencimento inicial da carreira, fica assegurada a diferenciação pelos níveis das habilitações, por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior, pós-graduação *latu sensu* e *strictu sensu*. (mestrado e doutorado)

Art. 40. Fica assegurada a revisão anual, no mês de abril, dos vencimentos iniciais da carreira, de modo a preservar o seu poder aquisitivo, desde que os recursos destinados ao pagamento dos profissionais do magistério assegurem essa revisão, sem que o percentual de 60% (sessenta por cento) seja ultrapassado.

Art. 41. Os cursos de pós-graduação *strictu sensu* (Mestrado e doutorado), somente serão considerados se realizados em instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, respectivamente, relacionados à área de atuação do professor, ficando obrigatório o cumprimento de igual período de afastamento a serviço do sistema municipal de educação ou ressarcimento integral e corrigido dos recursos recebidos quando afastado.

§ 1º. Os Cursos de Pós-Graduação de que trata o *caput* compreendem o mestrado e/ou Doutorado, realizados em instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, relacionados a área de atuação do servidor.

§ 2º. O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação *strictu sensu* terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

- a) até 3 (três) anos para Mestrado;
- b) até 4 (quatro) anos para Doutorado;

§ 3º. Ficam assegurados aos docentes seus vencimentos sem nenhum desconto e nem perda em seus vencimentos enquanto o mesmo estiver gozando o direito que assegura o parágrafo anterior.

CAPÍTULO VII DAS GRATIFICAÇÕES

Seção I Por Titulação

Art. 42. A Gratificação por Titulação será concedida aos profissionais do magistério que concluíram cursos de aperfeiçoamento e/ou atualização, aplicando-se aos vencimentos, nos seguintes percentuais:

- I – 3% para cursos com carga horária de 40 horas;
- II – 5% para cursos com carga horária de 120 horas;

III – 8% para cursos com carga horária acima de 240 horas.

§ 1º - A concessão da Gratificação por Titulação dar-se-á quando da apresentação do referido Certificado, emitidos por Instituições Nacionais ou Internacionais, devidamente reconhecidos pelo MEC.

Art. 43. A inclusão da Gratificação por Titulação, disposta nesta seção, será sempre feita no mês de janeiro do ano subsequente.

Seção II Por Regência de Sala

Art. 44. O Professor em regência de sala, entendida como tal, o cumprimento da jornada de trabalho de 2/3 (dois terços) em sala de aula em atividades de interação com os educandos, fará jus a uma Gratificação por Regência de Sala de 20% (vinte por cento) sobre o seu vencimento inicial.

Parágrafo único. O percentual da Gratificação por Regência de Sala será implantado gradativamente, na medida em que suporte os 60% (sessenta por cento) dos recursos FUNDEB, destinados ao pagamento do profissional da educação, podendo ser implantado, integralmente, desde que esses recursos sejam suficientes para esse pagamento.

Seção III Por Deslocamento

Art. 45. A Gratificação por Deslocamento é instituída como estímulo à atividade docente, pelo deslocamento do professor para as escolas, o qual incidirá sobre o vencimento do Professor.

Parágrafo único – Os professores que se deslocar da sede do Município para escolas localizadas na zona rural fará jus à Gratificação por Deslocamento, nos termos estabelecidos no Anexo II, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO IX DAS FÉRIAS

Art. 46. Os docentes em regência de sala de aula terão direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do Magistério a 30 (trinta) dias por ano.

§ 1.º - Os professores em regência de sala terão suas férias gozadas da seguinte forma:

I – 30 (trinta) dias de férias anuais após o 1.º (primeiro) semestre letivo;

II – 15 (quinze) dias após o 2.º (segundo) semestre letivo;

§ 2.º - No período de recesso escolar, após o segundo semestre letivo, os profissionais do magistério da Educação ficarão a disposição da unidade de trabalho onde atuam para o treinamento e/ou realização de trabalhos didáticos.

Art. 47. Independente de solicitação, será pago antecipadamente ao profissional do magistério o adicional de 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período de 30 (trinta) dias, por ocasião das férias, sendo este incluindo nos seus vencimentos no mês anterior ao que ele entrará de férias.

Parágrafo Único – No caso do profissional exercer função de confiança, a respectiva vantagem será considerada cálculo do adicional de que trata este artigo.

CAPÍTULO X DA CAPACITAÇÃO E DO TREINAMENTO

Art. 48. As atividades de capacitação e aperfeiçoamento do profissional, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas e a execução dos programas de capacitação, estágios, treinamento em serviço, poderão ser atribuídas aos Órgãos Setoriais da Prefeitura ou ainda delegados a entidades públicas ou privadas especializadas na capacitação de recursos humanos, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Parágrafo único. Os certificados dos cursos de capacitação e treinamento de que trata este artigo serão utilizados para fins de promoção do profissional do magistério, na forma que dispuser esta Lei.

Art. 49. O exercício da docência, na carreira do magistério, exige como qualificação mínima de ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com ou sem habilitação específica para a docência em todas as modalidades da educação básica.

Art. 50 – Os cursos de pós-graduação, *latu sensu* (especialização), em área relacionada com a atuação do professor, com carga horária mínima de 360 (trezentos e

sessenta) horas, somente serão considerados se devidamente realizados em instituições de ensino superior idônea e reconhecida legalmente.

CAPÍTULO XI

DO EXERCÍCIO DOS CARGOS DE DIRETOR E COORDENADOR PEDAGÓGICO E SECRETÁRIO ESCOLAR

Art. 51. Para o exercício no cargo de diretor e coordenador pedagógico e secretário escolar os seus ocupantes deverão ser submetidos aos critérios da Lei Municipal que dispõe sobre a matéria, devendo sua adequação ser realizada no prazo máximo de 90 dias após a publicação desta Lei.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS

Art. 52. Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira Remuneração do Magistério de Educação Básica do Município de Limoeiro do Norte, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão será integrada por representantes das Secretarias Municipais de Educação, Administração e Finanças, sendo presidida pelo (a) titular da Secretaria de Educação Básica e, paritariamente, por representantes dos professores escolhidos em Assembleia Geral da categoria.

Art. 53. Os casos omissos decorrentes da implantação deste serão dirimidos pelo Chefe do poder Executivo, após parecer da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica do Município de Limoeiro do Norte, Representante do Sindicato dos Servidores e da Procuradora-Geral do Município.

Art. 54. Fica garantido a partir do ano de 2010 ano, aos profissionais do magistério, o reajuste anual baseado no valor aluno, definido pelo Governo Federal em relação ao valor do ano anterior, conforme Lei aprovada 002/2009 de 22 de janeiro de 2009, acrescida da emenda aditiva 001/2009 no seu artigo 2º da referida Lei.

Art. 55. Os professores do regime comum de 20 (vinte) semanais, em efetivo exercício de regência de classe, que estiver mais de um ano, trabalhando em regime especial de 40 (quarenta) por ampliação de carga horária, serão enquadrados automaticamente regime comum de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 56. Será destacada uma comissão paritária, nos termos do art. 23, parágrafo único, que se reunirá, semestralmente, para estudar as condições de trabalho e prover

políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade, como também proceder à avaliação desempenho educacional nas escolas.

Art. 57. O município, por iniciativa de lei específica, disporá sobre a recepção de profissionais do magistério de outros entes federados por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas, na forma de regulamentação específica de cada rede de ensino, inclusive para fins de intercâmbio entre os diversos sistemas.

Art. 58. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do Município complementadas pelos repasses do Estado, da União e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e valor do Magistério (FUNDEB).

Art. 59. Tão logo seja conhecido o repasse para o FUNDEB para o ano de 2010 e para os que se sucederem, o Município se reunirá com a categoria dos profissionais do magistério, através de seus representantes, para definir o vencimento inicial de cada nível do cargo de professor e a inclusão das vantagens, na medida em que os recursos suportarem.

Art. 60. Fica revogada a Lei Municipal nº 1.097, de 26 de dezembro de 2002.

Art. 61. Esta lei entra em vigor em na data da sua publicação.

PREFEITURA MUNICIPAL DE LIMOEIRO DO NORTE, Estado do Ceará, em 22 de dezembro de 2009.

João Dilmar da Silva
Prefeito Municipal

ANEXO I
(Art. 7º da Lei nº 1.491 de 22 de dezembro de 2009)

CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor da Educação Básica	305

FUNÇÕES GRATIFICADAS

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE	PADRÃO	REMUNERAÇÃO
Secretário Escolar III	10	FG 1	150,00
Secretário Escolar II	09	FG 1	150,00
Secretário Escolar I	12	FG 1	150,00
Coordenador de Escola II	09	FG 2	300,00
Diretor de Escola III	09	FG 2	300,00
Coordenador de Escola I	18	FG 3	350,00
Diretor de Escola II	09	FG 3	350,00
Diretor de Escola I	10	FG 4	400,00
Supervisor	09	FG 5	500,00

ANEXO II

(Parágrafo Único do Art. 44 da Lei nº 1.491 de 22 de dezembro de 2009)

GRATIFICAÇÃO POR DESLOCAMENTO

DISTÂNCIA	VALOR DA GRATIFICAÇÃO(R\$)
De 05 a 15 km da escola	3% do vencimento básico do docente
Acima de 15 Km	5% do vencimento básico do docente