

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

PROJETO DE LEI Nº 138/2012

RELATÓRIO:

Encaminhado pelo Prefeito Homero Barbosa Neto, o projeto de lei em tela institui o **Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal do Poder Executivo do Município de Londrina**.

Em justificativa, o Chefe do Executivo argumenta:

Neste plano estamos avançando na redução da diferença da Tabela salarial da carreira de nível superior dos servidores, Tabela nº 9 para os cargos do Magistério, proporcional a carga horária existente na categoria o que será um grande passo para que possamos num futuro próximo realizar a equiparação total.

O avanço alcança a Promoção por Conhecimento, pois estamos reduzindo o interstício temporal de 5 (cinco) para 4 (quatro) anos; a redução da pontuação de títulos e cursos de aperfeiçoamento de 120 (cento e vinte) para 100 (cem pontos); reestruturação do sistema de pontuação permitindo o melhor aproveitamento dos cursos realizados.

Estamos reestruturando o sistema de Promoção por Merecimento, passando a ser isonômico entre todos os servidores que atingirem a pontuação mínima exigida nos processos de avaliação de desempenho funcional de referência a cada 2 (dois) anos a ser efetivada no mês de outubro.

Destacamos, também, que estamos fixando o mês de fevereiro a data base para a reposição das perdas inflacionárias.

Em atendimento ao art. 17 da LRF, como medidas de compensação, para o exercício de 2011, ocorrerão redução do pagamento de horas extraordinárias e, para os dois subsequentes, o aumento permanente do repasse de interferência financeira.

Seguem, em anexo, a estimativa do impacto orçamentário-financeiro e a declaração do ordenador de despesas, de acordo com o disposto nos incisos I e II do artigo 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

PARECER TÉCNICO CONJUNTO:

Nos termos do projeto apresentado, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal do Poder Executivo do Município de Londrina tem como objetivo o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do professor, por meio de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Nesse sentido, propõe o Chefe do Executivo o presente projeto, dos quais destacamos as seguintes disposições:

I - o Grupo de Carreiras do Magistério é composto de cargos de provimento **efetivo** cujas atribuições abrangem o exercício das funções de Magistério. Os cargos foram organizados de acordo com a natureza de suas atribuições, nos termos dos Anexos I e V do projeto;

II - as possibilidades de carreiras, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

a) **carreira por conhecimento** - conjunto de referências na tabela de vencimentos que visa incentivar o aperfeiçoamento profissional;

b) **carreira por competências e habilidades** - conjunto de classes de um mesmo cargo, com a função de valorizar as competências e habilidades individuais; e

c) **carreira por merecimento** - conjunto de níveis na tabela de vencimentos que visa incentivar a melhoria do desempenho e dos resultados individuais e coletivos.

III - as promoções, na forma regulamentada nas Seções II, III e IV do Capítulo III do projeto, ocorrerão periodicamente entre os ocupantes de cargos efetivos que tiverem cumprido os requisitos e condições para a carreira, ficando a participação no processo de promoção condicionada ao preenchimento dos requisitos estipulados no Art. 8º;

IV - os professores ocupantes de cargos efetivos poderão exercer as seguintes funções de confiança de gestão e assessoramento mediante designação:

- assessoramento técnico-administrativo;
- direção intermediária, subordinada diretamente ao titular do órgão;

- gerenciamento de unidade administrativa, vinculado diretamente à direção intermediária;
- coordenação de unidade administrativa, vinculada diretamente à direção intermediária ou ao gerenciamento de unidade administrativa;
- coordenação de equipe, programa ou projeto; e
- direção de unidade de ensino.

V - o ocupante de função de confiança fará jus à gratificação correspondente, constante no Anexo III do projeto, que não será objeto de incorporação, deduzindo-se os valores incorporados, integral ou parcialmente, referentes a gratificações de igual natureza;

VI - o provimento dos cargos públicos vagos dar-se-á mediante a realização de Concurso Público de provas e títulos, que visará à seleção dos candidatos adequados ao exercício das atribuições do respectivo cargo, sendo vedada, a partir da publicação desta lei, a realização de concurso público para o provimento de vagas no cargo Professor Assistente de Educação Infantil – Transitório, as quais serão extintas na medida em que vagarem;

VII - os vencimentos mensais da categoria foram estabelecidos por cargo, classe, referência e nível de vencimento, conforme as tabelas do Anexo III do projeto.

Verifica-se, nas referidas tabelas, que o menor vencimento proposto corresponde ao valor de R\$ 818,10, para Professor de Educação Indígena (20 horas - nível I). Para os demais cargos observam-se os seguintes valores: R\$ 1.081,93, para o Professor Classe A (20 horas - nível I), de R\$ 1.298,32, para o Professor Classe B (20h - nível I), de R\$ 1.622,89 para o Professor de Educação Infantil Classe A (30h - Nível I), e de R\$ 1.947,47 para o Professor de Educação Infantil Classe B (30h - Nível I). Já para o Professor Assistente de Educação Infantil - Transitório, com carga horária de 30h, o valor do vencimento inicial é R\$ 1.227,14.

As tabelas apresentam 128 níveis, com variação de I a V em cada nível.

VIII - Os reajustes a serem concedidos à categoria obedecerão aos termos estabelecidos por legislação municipal, e fica estabelecido o mês de fevereiro como data base, para fins de revisão geral anual dos salários e vencimentos;

IX - atendendo a situações preexistentes à data desta Lei, poderão ser adotadas jornadas diversas da estabelecida à função (Anexo I), observada a proporcionalidade do vencimento;

X - a jornada de trabalho do titular do cargo inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas-atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e à avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, definido em regulamentação própria, nos termos da Lei Federal nº 9.394/1996 e Resolução do Conselho Nacional de Educação nº 2, de 26 de junho de 1997. Terá direito à hora-atividade somente o professor que esteja em pleno exercício das funções de docência;

XI - o ocupante de função de direção escolar terá jornada de trabalho de quarenta horas semanais;

XII - o Executivo Municipal deverá, mediante ato próprio, criar sistema de avaliação funcional periódica composto preferencialmente de fatores objetivos, a serem realizadas em períodos de doze meses, podendo ser aplicadas em mais de uma etapa, conforme regulamento específico;

XIII - o Executivo Municipal criará *programa de formação continuada* e desenvolvimento dos ocupantes de cargos das carreiras de magistério, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras, criados por esta Lei, e melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços públicos em educação, com recursos consignados no orçamento da Secretaria Municipal de Educação. O programa deverá contemplar equitativamente todas as áreas e níveis de atuação dos professores da educação dos órgãos públicos integrantes do Sistema Municipal de Ensino, por meio de um plano a ser elaborado anualmente pelos órgãos responsáveis;

XIV - os professores que participarem do programa de formação continuada, receberão, a título de *incentivo*, R\$ 150,00 por curso, com recursos vinculados à Educação, não incorporável a qualquer título aos vencimentos e não incidente ao Abono de Natal ou demais vantagens de ordem pecuniária;

XV - os cargos de provimento efetivo anteriores à vigência desta Lei serão transformados conforme quadro de equivalência constante no Anexo IV, e a colocação no nível de vencimento da tabela do novo cargo, classe e referência dar-se-á pela equivalência de classe, referência e nível correspondente ao da tabela anterior à Lei;

XVI - os ocupantes do cargo de Professor de Educação Infantil, admitidos antes de 1º de julho de 2011, serão posicionados na *Referência Transitória MA* e terão o prazo de 60 dias da publicação da lei para comprovar que possuem o requisito exigido para exercício do cargo, constante no Anexo V do projeto, situação em que deverá ser apresentado original e fotocópia do certificado e/ou diploma, desde que devidamente reconhecidos pelo Ministério da

Educação/MEC. Aqueles que comprovarem o requisito de ingresso serão posicionados na mesma classe, referência e nível correspondente ao da tabela anteriormente ocupada, retroativamente a data de publicação desta lei;

XVII - as carreiras do magistério que possuem referências transitórias descritas como “NH”, “MA” e “LC”, são destinadas aos atuais integrantes que não possuem os requisitos mínimos à função estabelecida no Anexo V. A passagem de referência transitória a referência transitória superior ou à referência “I” da carreira será *automática*, após a comprovação do preenchimento dos requisitos de formação compatíveis;

XVIII - o Executivo deverá divulgar, no prazo de cento e oitenta (180) dias contados da publicação desta lei, novo Plano de Preenchimento das Funções dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil, mediante processo de promoção por competências e habilidades, de acordo com as necessidades do Sistema Municipal de Ensino, visando, em especial, ao incremento das funções de Suporte Técnico Pedagógico no Serviço de Supervisão Escolar (PROB01) e de Suporte Técnico Pedagógico no Serviço de Supervisão Educacional (PEIB01) em todas as unidades de ensino, conforme suas necessidades específicas;

XIX - o Plano de Cargos, Carreiras e Salários **será objeto de revisão permanente, através de Comissão especialmente designada para tal fim**, para qual deverão ser indicados até dois professores que representem as carreiras do magistério; e

XX - integram o projeto os seguintes anexos:

- I. Anexo I - Quadro de Cargos Efetivos e Grupo de Carreira;
- II. Anexo II - Quadro Quantitativo de Cargos Efetivos;
- III. Anexo III - Tabelas de Vencimentos e Gratificações;
- IV. Anexo IV - Quadro de Equivalências para Transposição;
- V. Anexo V - Descrição de Cargos e Funções.

Feitos esses destaques, deve-se apontar que, sobre o assunto, dispõe a Constituição Federal, no seu art. 30, I, que o Município – atendidos os princípios constitucionais relativos ao funcionalismo público – tem competência para dispor sobre as normas relativas aos servidores públicos municipais.

Prevê também a Constituição Federal, em seu artigo 39, § 1º, que a fixação dos padrões de vencimentos e dos demais componentes do sistema remuneratório dos servidores públicos observará:

I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II – os requisitos para a investidura;

III – as peculiaridades dos cargos.

E nos termos do art. 29, I e III, da Lei Orgânica do Município, compete privativamente ao Prefeito a iniciativa de leis que disponham sobre criação, extinção ou transformação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta, autárquica e fundacional, e sobre servidores públicos municipais, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade, aposentadoria, disponibilidade, benefícios, vantagens e reajustes da administração direta, autárquica e fundacional do Município, ressalvada a competência da Câmara.

Dispõe também a LOM, em seu Art. 58, que os cargos públicos municipais serão criados por lei, que fixará as suas denominações, os níveis de vencimento e as condições de provimento, indicados os recursos pelos quais correrão as despesas.

Da análise da proposta, observamos que esta se encontra em conformidade com os dispositivos legais que regem o assunto.

Com relação ao mérito, destacamos que a categoria do magistério merece ser valorizada, pois é, com certeza, merecedora de respeito e consideração, haja vista a grande responsabilidade por educar e preparar os munícipes de todas as idades. Além disso, entendemos que a medida poderá proporcionar melhorias na área da educação, considerando que a instituição de Plano de Cargos e Carreiras específico da categoria tende a valorizar os profissionais e tornar mais atrativo o salário pago aos professores, gerando, assim, maior interesse desses profissionais em prestar serviços ao Município, diminuindo o índice de rotatividade dos professores em decorrência de pedidos de exoneração destes.

Anotamos, também, por oportuno, que a Lei Orgânica do Município respalda o mérito da proposta por meio dos seguintes dispositivos, em consonância com a disposição Constitucional:

I - o inc. V do Art. 155 dispõe que o ensino público municipal será ministrado com base no princípio de **valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na**

forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – o Art. 156 estabelece que o Município, em consonância com o plano nacional de educação, articulará o ensino em seus níveis de competência, visando, entre outras medidas, à erradicação do analfabetismo e **à melhoria da sua qualidade**.

Convém destacar, também, que é relevante a instituição de planos de cargos e carreiras para as categorias específicas da Administração Pública, permitindo estabelecer remuneração condizente aos ocupantes dos cargos, e mantendo o equilíbrio interno e externo da estrutura organizacional. Há, entre os especialistas no assunto, o reconhecimento de que o estabelecimento da Política de Cargos e Salários é o ponto de partida para o delineamento de uma eficiente administração de recursos humanos, atendendo aos anseios dos servidores e da Administração.

Além disso, a valorização dos profissionais da educação com a criação de plano de carreira para o magistério público é uma luta histórica dos educadores brasileiros e reivindicação antiga da categoria municipal.

Cabe anotar que o Plano Nacional de Educação, em seu diagnóstico, define que a qualidade do ensino só poderá acontecer se houver a valorização do magistério e que esta só será obtida se houver uma política global de magistério que considere a formação inicial, as condições de trabalho, de salário e de carreira e a formação continuada.

A LDB (Lei Federal nº 9.394/96), em seu Art. 67, preconiza que os sistemas de educação deverão assegurar a valorização dos profissionais da educação em seus estatutos e planos de carreira para o magistério público: admissão somente por meio de concurso público de provas e títulos; formação continuada com concessão de licença remunerada; piso salarial; progressão funcional com base na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho; tempo destinado para estudos, planejamento e avaliação, incluídos na carga horária do professor e condições adequadas de trabalho.

Isto posto, considerando a especificidade das tarefas dos ocupantes de cargos da categoria de Magistério, cuja natureza da atividade é consideravelmente diferente das atividades dos demais servidores municipais, é importante que seja instituído um Plano de Cargos, de Carreiras e de Vencimentos direcionado a essa categoria de servidores. Da nossa análise, observamos que o Plano proposto atende à premissa contida no Art. 67 da LDB, acima transcrito.

Por outro lado, destacamos que a implementação da medida ocasionará, conforme demonstrativo anexado ao projeto, incremento do valor de R\$ 1.230.850,10/mês e de R\$ 14.770.201,16/ano na despesa de pessoal do Município, e, conforme indicado, a adequação abrangerá 3.072 professores.

Entretanto, conforme expõem os demonstrativos, com esse incremento o gasto com pessoal do Município ainda se mantém abaixo do limite permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal (54%). De acordo com os documentos anexados, a origem dos recursos para a implementação da medida está na capacidade de ampliação da despesa, em relação à receita prevista na Lei Orçamentária Anual para 2012.

Foi também juntado ao projeto, declaração do Secretário Municipal de Gestão Pública, Fábio César Reali Lemos, de que o incremento da despesa tem adequação com Lei Orçamentária Anual, com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Avaliando os dados apresentados, a proposta parece **viável sob o aspecto orçamentário-financeiro**, podendo ser assumida pelo Município, conforme indicam os demonstrativos juntados ao projeto. No entanto, deixamos a análise mais apurada a cargo da Comissão de Finanças desta Casa.

Em que pesem todos os apontamentos feitos, é de nossa opinião que a proposta deve ser discutida com atenção nesta Casa, com a participação de representantes dos servidores municipais.

Sob esse aspecto, é relevante apontar que o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Londrina - Sindserv, encaminhou a esta Casa manifestação de apoio à aprovação do presente projeto, indicando que,

[...] a despeito da proposta apresentada pela Administração Municipal não espelhar o resultado do trabalho da Comissão formada por servidores municipais incumbida de elaborar a minuta do projeto de reformulação da carreira de professor, discutida e aprovada em assembléia (ata em anexo), são inegáveis os avanços que trará o projeto apresentado a esta casa de leis.

Assim, este sindicato entende que deve ser a proposta do Executivo aprovada sem alterações, destacando que as negociações com o referido poder seguirão, buscando o consenso acerca dos pontos sugeridos e ainda não contemplados.

Diante de todo o exposto, e considerando que existe a previsão no projeto de que o Plano proposto “*será objeto de revisão permanente, através de Comissão especialmente designada para tal fim, na forma do artigo 48 da Lei nº 9.337/2004, [...]*” (Art. 34), depreende-

PARECER CONJUNTO AO PROJETO DE LEI Nº 138/2012 — COMISSÕES DE EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO E DE TRABALHO ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

se de tal disposição que os ajustes necessários poderão ser implementados posteriormente, de acordo com avaliação da referida comissão, e, concluímos, por fim, que o projeto merece o olhar positivo por parte desta Casa.

Contudo, lembramos que compete exclusivamente aos membros da Comissão de Educação Cultura e Desporto e da Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos, em seu Voto, avaliar a conveniência e o mérito da proposta e definir a acolhida do projeto nos moldes propostos.

EDIFÍCIO DA CÂMARA MUNICIPAL, aos 4 de abril de 2012.

Assessoria Técnico-Legislativa/SoniaR.

VOTO DA COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

AO PROJETO DE LEI Nº 138/2012

Os membros da Comissão, após análise da matéria e dos apontamentos feitos pela Assessoria Técnica, levando em consideração o mérito da proposta e a importância da implantação de Plano e Cargos, Carreiras e Salários específico para essa importante e numerosa categoria de servidores municipais, emitem voto **FAVORÁVEL** ao Projeto de Lei nº 138/2012.

SALA DAS SESSÕES, aos 4 de abril de 2012.

A COMISSÃO:

ELOIR VALENÇA
Presidente/Relator

JOSÉ ROQUE NETO
Membro *ad hoc*