



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK CÂMARA
CEP 36108-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

Ewbank da Câmara, 22 de junho de 2020.

Ofício N.º 085/2020

Da: Prefeitura Municipal de Ewbank da Câmara

Para: Câmara Municipal de Ewbank da Câmara

Assunto: Encaminhamento (FAZ)

Prezada Senhora Presidente,

Encaminhamos anexo projeto de Lei que "Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério do Município de Ewbank da Câmara – MG, estabelece normas gerais de enquadramento, institui vencimentos e dá outras providências".

Atenciosamente,


José Maria Novato
Prefeito Municipal

À Srª

Aparecida Rosely Ribeiro

Presidente da Câmara Municipal

Ewbank da Câmara - MG

Recebi em 22/06/2020




PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
GABINETE DO PREFEITO

1 SUMÁRIO	
CAPÍTULO I	03
- DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO	
CAPÍTULO II	03
- DOS OBJETIVOS	
CAPÍTULO III	04
- DOS PRINCÍPIOS	
CAPÍTULO IV	05
- DOS CONCEITOS	
CAPÍTULO V	07
- DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO	
CAPÍTULO VI	07
- DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO	
CAPÍTULO VII	09
- DO REGIME DE TRABALHO	
CAPÍTULO VIII	10
- DA REMUNERAÇÃO	
CAPÍTULO IX	10
- DAS FÉRIAS E DO RECESSO	
CAPÍTULO X	10
- DAS LICENÇAS	
CAPÍTULO XI	12
- DO ADICIONAL DE FORMAÇÃO INTELECTUAL, ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO E DA GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE	
CAPÍTULO XII	13
- DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	
CAPÍTULO XIII	14
- DO AUXÍLIO À NATALIDADE	
CAPÍTULO XIV	15
- DO AUXÍLIO FUNERAL	
CAPÍTULO XV	15
- DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO	
CAPÍTULO XVI	16
- DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
CAPÍTULO XVII	17
- DA CAPACITAÇÃO	
CAPÍTULO XVIII	18
- DO ENQUADRAMENTO	
CAPÍTULO XIX	20
- DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	



PREFEITURA DE EW BANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

ANEXOS

ANEXO I - CARGOS DE CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL

ANEXO II – CARGOS DE CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL
HIERARQUIZADOS POR NÍVEIS DE VENCIMENTO/ TABELA DE CLASSIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

ANEXO III – DESCRIÇÕES DOS CARGOS

ANEXO IV - CARGOS COMISSIONADOS – LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO

ANEXO V – CARGOS COMISSIONADOS / TABELA DE CLASSIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO



PREFEITURA DE EWBank DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

PROJETO DE LEI MUNICIPAL COMPLEMENTAR Nº 03/2020

"Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores públicos do Quadro de Pessoal do Magistério do Município de Ewbank da Câmara - MG, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE EWBank DA CÂMARA aprova e o PREFEITO MUNICIPAL, usando de suas atribuições legais que lhe são conferidas, sanciona, promulga e manda publicar a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º Fica instituído o novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR - dos servidores públicos ativos integrantes do quadro do Magistério do Município de Ewbank da Câmara - MG, submetidos ao regime estatutário, dispondo sobre a classificação dos cargos públicos, segundo suas características e atribuições, bem como a descrição de suas atribuições, os requisitos para ingresso, a carga horária e vencimentos.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS

Art. 2º Esta Lei define o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração a que estão submetidos os servidores públicos municipais integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de Ewbank da Câmara, com os seguintes princípios:

- I - reconhecimento da educação básica pública e gratuita, com direito para todos, em observância à gestão democrática de conteúdo 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 uma educação de qualidade, garantido em regime de cooperação com outros entes federados;
- II - acesso aos cargos efetivos através de concurso público de provas ou provas e títulos, visando a assegurar a qualidade da ação educativa;
- III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimento inicial compatível à jornada de trabalho desenvolvida e, nunca inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional;
- IV - reconhecimento da importância da execução das atribuições do cargo público e desenvolvimento de ações que visem à melhoria da qualidade da educação municipal;
- V - jornada de trabalho compatível com as atribuições do cargo público, tendo sempre presente a



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada dos profissionais do magistério público municipal;

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

VII- apoio técnico e financeiro, por parte do Município, que vise a melhorar as condições de trabalhos dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de moléstias profissionais de qualquer tipo;

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

IX- o uso de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre as unidades escolares do Município, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos.

CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O princípio constitucional da valorização do profissional do ensino tem como fundamento à alta relevância de suas funções, indispensáveis à educação enquanto:

- I - direito de todos;
- II - dever do Estado e da família;
- III - compromisso com:
 - a) justiça social;
 - b) democracia;
 - c) o respeito aos direitos humanos, ao ambiente e aos valores culturais;
- IV - compromisso com o educando como pessoa, para:
 - a) a qualificação para o trabalho;
 - b) o exercício da cidadania.

Parágrafo único. A valorização dos profissionais do magistério é garantida com a competência de seu desempenho e por condições de trabalho que assegurem, notadamente:

- I - aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação;
- II- a revisão dos vencimentos dos cargos efetivos e das remunerações dos cargos em comissão, anualmente, de modo a preservar o poder aquisitivo dos profissionais do magistério, nos termos do inciso X do art. 37 da Constituição Federal;
- III - programas permanentes de atualização, com reuniões pedagógicas sistemáticas e retorno periódico às instituições formadoras;
- IV - condições ambientais adequadas nos locais de trabalho e disponibilidade de recursos



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

didáticos;

V - vencimento inicial adequado à natureza dos respectivos cargos;

VI - participação efetiva dos profissionais do ensino na tomada de decisões relativas à educação.

CAPÍTULO IV
DOS CONCEITOS

Art.4º O regime jurídico do servidor público investido em cargo efetivo constante do Quadro de Pessoal do Magistério, no que couber, é o aplicável aos demais servidores públicos do Município de Ewbank da Câmara.

Art. 5º Para efeito específico desta lei entende-se:

I - **Magistério Público Municipal** - o conjunto de profissionais do magistério que, ocupando cargos ou exercendo funções nas unidades escolares do Município, desempenham atividades docentes ou especializadas, com vistas a atingir os objetivos da educação municipal;

II - **Profissionais do Magistério** - são aqueles que desempenham as atividades de docência ou atividades 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;

III - **Professor de Educação Básica – PEB** - o detentor de cargo efetivo no Magistério Público Municipal que exerce atividade docente, oportunizando a educação do aluno;

IV - **Profissionalização** - a valorização da qualificação decorrente de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento e especialização;

V - **Turno** - período correspondente a cada uma das divisões do horário diário de funcionamento da escola;

VI - **Turma** - o conjunto de alunos sob a regência de um ou mais professores, assistindo às mesmas aulas em um mesmo espaço físico delimitado;

VII - **Regência** - o conjunto de atividades exercidas pelo professor no desenvolvimento de conteúdos das matérias do currículo pleno da Educação Básica, sob a forma de atividades, área de estudos ou disciplina;

VIII - **Quadro** - o conjunto de cargos públicos que indicam a qualidade da força de trabalho necessária ao desempenho das atividades específicas do Magistério Municipal.

IX - **Unidade Escolar** - é o edifício público onde é desenvolvido o ensino público municipal, abrigando os profissionais do magistério, os equipamentos destinados à educação, os alunos e demais servidores que atuam em apoio à Educação.

Art. 6º Para efeito dos servidores em geral, considerando o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, são adotadas as seguintes definições:

I- **PCCR**: é a sigla de denominação dada ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

públicos municipais de Ewbank da Câmara, independentemente do Quadro em que se encontra o servidor, representado por esta lei;

II - **quadro de vagas** - o número de vagas por cargo;

III - **classes** - são os graus dos cargos, hierarquizados em carreira, que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional;

IV - **vencimento básico**: corresponde ao valor fixado para o nível e referência em que se encontra posicionado o servidor na tabela de vencimentos;

V - **vencimento inicial**: é o valor correspondente ao nível e referência inicial do cargo efetivo ocupado pelo servidor, previsto no Anexo II – TABELA DE CLASSIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO.

VI - **quadro de pessoal** - é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas existentes na Prefeitura Municipal de Ewbank da Câmara;

VII - **cargo público** - é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

VIII - **servidor público** - é toda pessoa física legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão;

IX - **carreira** - é a estruturação dos cargos em classes;

X - **vencimento ou vencimento-base** - é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

XI - **faixa de vencimentos** - é a escala de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada classe salarial

XII - **padrão de vencimento** - é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

XIII - **vencimentos** - correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores;

XIV - **remuneração** - é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes e temporárias, estabelecidas em lei;

XV - **interstício** - é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

XVI - **cargo em comissão** - é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido também por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei;

XVII - **função gratificada** - é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo público efetivo do Município de Ewbank da Câmara;

XVIII - **enquadramento** - é o processo de posicionamento do servidor dentro da nova estrutura de cargos, considerando os níveis e tabelas de vencimentos constantes dos critérios e anexos desta Lei.



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

CAPÍTULO V
DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO
COMPOSIÇÃO

Art. 7º Os cargos do Quadro do Magistério Público Municipal de Ewbank da Câmara efetivos são os seguintes:

- I – Professor de Educação Básica I Transitório – PEB I T
- II – Professor de Educação Básica – PEB I
- III – Professor de Educação Básica II – PEB II
- IV – Especialista de Educação Básica – EEB

Art. 8º Os cargos que integram o Quadro de Magistério Público Municipal em Comissão são os seguintes:

- I – Diretor Escolar I
- II – Diretor Escolar II

§ 1º Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito e serão preenchidos, preferencialmente, por servidores municipais efetivos, assegurando sua vaga na Unidade Escolar em que escolheu de acordo com a classificação em concurso público no referido ano letivo em caso de retorno as funções do cargo efetivo.

Art. 9º As atribuições específicas dos ocupantes dos cargos e funções de carreiras e funções comissionadas do Quadro de Pessoal do Magistério e o respectivo número de vagas são os constantes no Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO VI
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 10º O provimento inicial dos cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal depende de aprovação e classificação em concurso público, observado o requisito de habilitação específica, constante no Anexo I desta Lei.

Art. 11º Dos exames de seleção acontecerão em três etapas:

- I – Prova escrita;
- II – Prova prática;
- III – Apresentação de Títulos.

Parágrafo Único – Somente os candidatos aprovados na prova escrita serão submetidos a prova



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

prática e sendo aprovados na prova prática, serão convocados para a apresentação de títulos.

Art. 12º Autorizada à realização de exame externo de seleção pelo Prefeito, a Secretaria Municipal de Educação convocará os candidatos através de edital afixado em locais públicos, com ampla divulgação, contendo de forma transparente os tipos de vacância, entre outras disposições:

- I - a (s) classe (s) a ser (em) provida (s);
- II - a relação de documentos necessários à inscrição;
- III - a natureza, as características e a ponderação das provas;
- IV - a indicação sobre a publicação de programas e respectivas bibliografias, quando for o caso;
- V - data e local da realização das provas e de publicação dos resultados.

Art. 13º O resultado do exame de seleção será homologado pelo Prefeito, mediante afixação em local público do Município da relação nominal dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação.

Art. 14º No julgamento de títulos serão considerados apenas e valorizados em ordem decrescente os seguintes:

- I - graus e certificados de cursos promovidos e/ou reconhecidos pelos sistemas de Educação;
- II - experiência no magistério na rede municipal de ensino de Ewbank da Câmara, contada em dias;
- III - experiência no magistério em outras redes públicas ou privadas de ensino, contada em dias;
- IV - aprovação em concurso público relacionado com o magistério;
- IV - produção intelectual relacionada ao ensino.

Art. 15º A nomeação não terá efeito de vinculação permanente do ocupante do cargo da Educação à Unidade Escolar.

Art. 16º A lotação dos professores (PEBI T, PEB I e PEB II) para atuar nas unidades escolares acontecerá ao final do ano em curso para assumir no ano seguinte, mediante fluxograma de turmas, funções e efetivo de alunos apresentados pelas unidades escolares à Secretaria Municipal de Educação. E o critério de escolha respeitará a listagem de classificação nos concursos públicos na ordem de nomeação de cada certame.

§ 1º Os servidores em gozo de licença de qualquer natureza, exceto licença saúde, não participarão do momento de escolha da lotação prevista no caput deste artigo, suas vagas serão as remanescentes após a escolha dos servidores efetivos em exercício.

§ 2º Os servidores em permuta com outras redes de ensino, participarão do momento de escolha, no entanto somente farão a escolha após os servidores efetivos que atuarão no Município,



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

segundo a ordem de classificação no Concurso.

Art. 17º Para a lotação do Especialista da Educação Básica deverão ser considerados: a Unidade Escolar, o (s) turno (s) e o número de matrículas, observando os seguintes parâmetros:

- a) Cargo I: atuação no turno matutino na Escola Municipal Hercília Silva de Melo, atendendo no mínimo 150 (cento e cinquenta) matrículas e o máximo de 200 (duzentas) matrículas;
- b) Cargo II: atuação no turno matutino e vespertino do Centro Municipal de Educação Infantil Aquarela, atendendo no mínimo 150 (cento e cinquenta) matrículas e o máximo de 200 (duzentas) matrículas;
- c) Cargo III: atuação nos turnos matutino e vespertino na Escola Municipal da Colônia de São Firmino e no turno vespertino da Escola Municipal Hercília Silva de Melo, atendendo no mínimo 150 (cento e cinquenta) matrículas e o máximo de 200 (duzentas) matrículas.

CAPÍTULO VII
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 18º Para o desenvolvimento das atribuições específicas previstas no Anexo III, os ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal do Magistério, terão os seguintes regimes de trabalho:

- I - Jornada de trabalho de 24 (vinte e quatro) horas semanais, para os cargos efetivos de: PEB I Transitório, PEB I, PEB II e Especialista de Educação Básica;
- II - Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, para os cargos em comissão de Diretor Escolar I e Diretor Escolar II.

§ 1º Da jornada de trabalho de 24 (vinte e quatro) horas semanais do cargo de PEB I Transitório, PEB I e PEB II, serão destinadas 16 (dezesesseis horas) semanais de carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos, 04 (quatro) horas semanais em local de livre escolha do professor e 04 (quatro) horas semanais para atividades extra-classe, incluídas as reuniões e encontros pedagógicos ou mesmo para atividades inerentes e específicas à educação, promovidas pela Secretaria de Educação do Município.

§ 2º No caso de redução ou adição de horas aula na jornada prevista no inciso I deste artigo, os servidores ocupantes do cargo de PEB I Transitório, PEB I e PEB II, autorizado pela Secretaria Municipal de Educação, farão jus a um vencimento proporcional ao número de horas aula da nova jornada.

§ 3º - A carga horária semanal de trabalho do Especialista de Educação Básica com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais compreende: 22 (vinte e duas) horas semanais destinadas ao



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

cumprimento de atividades de supervisão na-(s) Unidade-(s) Escolar-(es) e 02 (duas) horas semanais dedicadas a reuniões junto ao corpo docente.

CAPÍTULO VIII
DA REMUNERAÇÃO

Art. 19º O vencimento é a retribuição pecuniária, paga ao servidor público pelo exercício do cargo efetivo, com valor fixado por esta lei, conforme Anexo II.

Art. 20º Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, irredutível.

CAPÍTULO IX
DAS FÉRIAS E DO RECESSO

Art. 21º Aos ocupantes de cargo efetivo, integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal, é assegurado o gozo de férias de 30 (trinta) dias, no mês de janeiro.

Art. 22º No mês de julho haverá recesso, a ser programado no calendário escolar elaborado pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Durante o período de recesso escolar os professores e demais especialistas em educação estarão à disposição da Secretaria Municipal de Ensino para participação em Cursos de treinamento e aperfeiçoamento afins, promovidos por ela.

Art. 23º Durante o recesso escolar não se poderá exigir dos professores e demais especialistas em educação outro serviço senão os relacionados com a realização de treinamentos ou aperfeiçoamentos.

Art. 24º Os prazos previstos para férias e para o recesso escolar poderão ser alterados obedecendo à elaboração do calendário escolar.

CAPÍTULO X
DAS LICENÇAS

Art. 25º Conceder-se-á ao servidor integrante do Quadro de Pessoal do Magistério, as Licenças previstas no regime jurídico dos servidores do Município de Ewbank da Câmara.

Art. 26º O servidor estável poderá obter Licença Remunerada para Fins de Aperfeiçoamento Profissional.

Art. 27º Constitui fundamento para concessão da licença de que trata o artigo anterior:



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

I- frequência a cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu, de interesse da área de atuação do servidor em comum acordo com os objetivos educacionais e de desenvolvimento apoiados pela Prefeitura de Ewbank da Câmara.

Art. 28º Para concessão da licença deverão ser observados os seguintes requisitos:

- I - incompatibilidade de desenvolvimento conjunto das atividades normais do servidor e daquelas relacionadas no artigo anterior;
- II - disponibilidade orçamentária e financeira para contratação de pessoa substituta;
- III - interesse administrativo.

Parágrafo único. A verificação do preenchimento dos requisitos definidos neste artigo é de competência da Administração Municipal.

Art. 29º - A licença remunerada obedecerá aos seguintes critérios:

I – Do número de licenças: serão concedidas no máximo duas licenças concomitantes aos servidores ocupantes dos cargos de PEB I Transitório, PEB I, PEB II e Especialista de Educação Básica.

a) Ao detentor de 02 (dois) cargos, será concedida a licença remunerada a um cargo, não podendo haver mudança de cargo após o deferimento.

II – Dos prazos das licenças: considerando o pedido do servidor, a estrutura do curso a ser frequentado pelo mesmo e interesse administrativo, as licenças serão concedidas nos prazos máximos:

- a) Mestrado – 01 (um) ano;
- b) Doutorado – 02 (dois) anos;

III – Em caso de empate entre candidatos inscritos, constituem-se em critérios de desempate:

- a) Não ter o servidor usufruído anteriormente da presente licença;
- b) Maior tempo de serviço na rede pública municipal de ensino, a partir da nomeação em concurso público;
- c) Estar matriculado em curso presencial;
- d) Maior idade.

Art. 30º A licença remunerada de que trata o Art. 29º, será cassada caso o servidor deixe de desenvolver a atividade que justificou sua concessão, ressalvado o disposto no parágrafo segundo deste artigo.

§ 1º Cabe ao servidor beneficiado a comprovação do efetivo desenvolvimento das atividades que justificaram a concessão da licença, mensalmente.



PREFEITURA DE EW BANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

§ 2º A licença remunerada poderá ser interrompida na hipótese de afastamento da atividade por motivo justificado, entendendo-se como tal o que não determinar desconto no vencimento.

Art. 31º O servidor que tiver gozado a licença remunerada de que trata o Art. 25, ficará obrigado a prestar serviços ao Município por tempo igual ao dobro do período de afastamento.

§ 1º O cumprimento do disposto neste artigo será objeto de Termo de Compromisso a ser assinado pelo servidor beneficiado antes do início do gozo da licença.

§ 2º Descumprida a obrigação estatutária no caput deste artigo, será o Município indenizado da quantia total despendida com o pagamento da remuneração do servidor durante o período de fruição da licença, com base na última remuneração paga.

CAPÍTULO XI
DO ADICIONAL PELA FORMAÇÃO INTELLECTUAL, ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO E DA
GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE

DO ADICIONAL PELA FORMAÇÃO INTELLECTUAL

Art. 32º O adicional pela formação intelectual será concedido aos integrantes do Quadro de Magistério, que possuam curso de Pós Graduação, sejam eles lato sensu ou stricto sensu inerentes à educação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

§ 1º O adicional, de que trata o caput deste artigo, será nos valores correspondentes ao percentual de acréscimo no vencimento padrão, conforme abaixo:

- I – Pós Graduação lato sensu – Especialização – 15% (quinze por cento)
- II – Mestrado – 30% (trinta por cento)
- III – Doutorado – 60% (sessenta por cento)

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QUINQUÊNIO

Art. 33º O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5% (cinco por cento), quinquênio, sobre o vencimento padrão do servidor, para cada cinco anos de efetivo serviço, contínuos ou não, no Município.

§ 1º. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio, passando a integrar a sua remuneração para todos os efeitos, inclusive os de aposentadoria e disponibilidade.



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

§ 2º - O pagamento será devido a contar do 1º dia do mês subsequente em que se completar o quinquênio e calculado em função dos dias efetivamente remunerados pela Prefeitura. Isto exclui períodos de afastamentos remunerados pelo INSS, e aqueles ocasionados com prejuízo dos vencimentos.

§ 3º Para efeito do benefício será computado o tempo de serviço a contar de sua nomeação em Concurso no serviço público municipal.

Art. 34º A contagem referente à concessão do quinquênio terá início a partir da implementação desta Lei.

DA GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE

Art. 35º A Gratificação por Assiduidade, será concedida ao servidor público pertencente ao quadro do Magistério que exerce as atribuições do cargo de PEB I Transitório, PEB I e PEB II e EEB que, no mês de referência, entendido como o mês de competência para expedição da folha de pagamento, não tiver nenhuma falta em seu ponto, salvo nos casos previstos.

§ 1º A Gratificação por Assiduidade será no valor correspondente a 15% (quinze por cento) calculado sobre o vencimento padrão do cargo.

§ 2º O adicional e a gratificação de que tratam este capítulo, não incidirão, em hipótese alguma, sobre os quinquênios ou outras vantagens agregadas ao vencimento padrão do cargo, e não serão incorporados à remuneração do servidor.

§ 3º A licença maternidade não será computada como falta para a concessão da gratificação por assiduidade, ficando assegurado o recebimento da referida gratificação durante o afastamento. Assim como as licenças para tratamento de doenças infecciosas, parasitárias e neoplasias, que impedem a presença do servidor no ambiente escolar.

CAPÍTULO XII
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 36º O desenvolvimento do servidor em carreira do Profissional de Educação dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Parágrafo único – A progressão será concedida ao servidor mediante avaliação de desempenho e cumprimento dos requisitos legais e a promoção deverá ser requerida pelo servidor, na forma de regulamento.



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 37º Progressão é a passagem do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível da carreira a que pertence.

§ 1º. Fará jus à progressão o servidor que preencher os seguintes requisitos:

I - encontrar-se em efetivo exercício;

II – ter cumprido o interstício de três anos de efetivo exercício no mesmo grau;

III – ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias desde a sua progressão anterior, nos termos das normas legais pertinentes.

Art. 38º Os graus constituem a linha de progressão da carreira do titular de cargo do quadro de Pessoal de Educação da Prefeitura Municipal de Ewbank da Câmara e são designados pelas letras A, B, C, D, E, F, G, H, I e J.

Parágrafo único – As classes serão aplicadas sempre em distribuição crescente, da inicial A à final J.

Art. 39º Promoção é a passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior, na mesma carreira a que pertence.

§ 1º. Fará jus à promoção o servidor que preencher os seguintes requisitos:

I - encontrar-se em efetivo exercício;

II – ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau;

III – ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias desde a sua progressão anterior, nos termos das normas legais pertinentes.

IV – Comprovar a titulação mínima exigida.

§ 2º O posicionamento do servidor no nível para qual foi promovido se dará no primeiro grau cujo vencimento básico seja superior ao recebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 40º Após a conclusão do estágio probatório, o servidor apto será posicionado no segundo grau do nível de ingresso na carreira.

Art. 41º A contagem do prazo para fins da primeira promoção e da segunda progressão terá início na conclusão do estágio probatório.

CAPÍTULO XIII
DO AUXÍLIO À NATALIDADE

Art. 42º O auxílio natalidade será devido ao servidor por ocasião do nascimento de filho (a) ou adoção.

Parágrafo único. O auxílio-natalidade deverá ser requerido no prazo de até 90 (noventa) dias que se seguirem à data de nascimento, devendo ser instruído com a certidão de nascimento do menor.



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 43º Quando o pai e a mãe forem servidores, o benefício será devido uma única vez e pago à mãe.

Art. 44º Tratando-se de parto múltiplo, serão devidos tantos auxílios-natalidade quantos forem os filhos nascidos.

Art. 45º O auxílio natalidade será pago à viúva se o servidor falecer antes do nascimento do filho, estando a viúva já grávida ao tempo do falecimento.

Parágrafo único. Na hipótese da servidora falecer durante o parto, o viúvo receberá o auxílio-natalidade.

Art. 46º O auxílio-natalidade será pago, ainda, em caso de natimorto.

Art. 47º O valor de referência do Auxílio Natalidade será equivalente a 1/3 (um terço) do valor do salário mínimo nacional como referência.

CAPÍTULO XIV
DO AUXÍLIO FUNERAL

Art. 48º A Assistência funeral será devida à família do servidor por ocasião de seu falecimento, em valor equivalente ao montante dos gastos com funeral, até o limite de 1 ½ (um e meio) valor do salário mínimo de referência nacional.

Parágrafo Único O benefício será pago no prazo de 10 (dez) dias úteis a partir de seu requerimento, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa que houver custeado o funeral e deverá ser preenchido o Requerimento disponibilizado na área de recursos humanos, solicitando o Auxílio Funeral instruído com atestado de óbito do servidor e comprovação do grau de parentesco.

Art. 49º Em caso de falecimento de servidor em serviço fora do Município, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da Unidade na qual o servidor estiver lotado.

CAPÍTULO XV
DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

Art. 50º A Comissão de Desenvolvimento Humano será constituída por 5 (cinco) membros, dentre servidores municipais, sendo 2 (dois) representantes designados pelo Prefeito Municipal de EWBANK DA CÂMARA e 03 (três) representantes indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ewbank da Câmara. A Comissão terá como atribuição coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho.

Parágrafo único – Dentre os dois designados pelo Prefeito, um será, necessariamente, servidor subordinado à



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Secretaria Municipal de Educação, que será o presidente da Comissão.

Art. 51º A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Humano indicados pelo representante da Secretaria Municipal de Educação bem como do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, será verificada de acordo com a necessidade e interesse da administração, observados, para a substituição de seus participantes, o critério fixado no artigo anterior desta Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimentos, proceder-se-á à substituição do membro, conforme critério fixado no art. 49º desta Lei.

Art. 52º A Comissão reunir-se-á:

- I - para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão;
- II - para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas;
- III - para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e treinamento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;
- IV - para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;
- V - para proceder avaliações e análises referentes ao conteúdo dos cargos pertinentes à estrutura de cargos, bem como propor inclusões, extinções e alterações necessárias, desde que respeitado o Art. 37 da Constituição Federal.
- VI - extraordinariamente, quando for conveniente e sempre que necessário.

Art. 53º A Comissão de Desenvolvimento Humano terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto do Prefeito Municipal de Ewbank da Câmara, dentro de 60 (sessenta) dias após a sanção da presente lei.

Art. 54º A Comissão de Desenvolvimento Humano também terá por finalidade garantir a integridade do Plano de Cargos e Salários no que se refere à sua estruturação em atendimento ao disposto nestas políticas, atuando na implantação ou manutenção do Plano de Cargos e Salários de modo a:

- a) Garantir a correta e adequada hierarquização de cargos, considerando as características e necessidades da Secretaria Municipal de Educação, pertencentes ao quadro de servidores despe PCCR e dispositivos legais, quando aplicáveis.
- b) Manter critérios uniformes nas avaliações dos cargos.

CAPÍTULO XVI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 55º A Avaliação de Desempenho será apurada, anualmente, em Formulário específico



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

analisado pela Comissão de Desenvolvimento Humano e estará condicionada as métricas definidas para a sua realização, onde serão consideradas a Avaliação descendente, ascendente, auto avaliação e dos clientes tanto internos quanto externos (quando possível a mensuração), os quais serão parte integrante do processo de apuração dos resultado final da avaliação. A sistemática de avaliação visa a adoção de medidas protetivas e mais eficazes, objetivando evitar situações de injustiça ou equivocadas quanto aos seus resultados.

§ 1º . O Formulário de Avaliação de Desempenho deverá ser preenchido pelo servidor, sua chefia imediata e colateral, e enviado à Comissão de Desenvolvimento Humano para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º . Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 3º. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar à chefia, nova avaliação.

§ 4º . Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 5º . Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 6º. Não havendo a divergência prevista no § 3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

Art. 56º As chefias e os servidores deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Humano solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores que subsidiarão à Avaliação de Desempenho.

Art. 57º Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico, através de decreto.

CAPÍTULO XVII
DA CAPACITAÇÃO

Art. 58º A Prefeitura Municipal deverá viabilizar e promover cursos de capacitação com caráter objetivo e prático que poderão ser ministrados, direta ou indiretamente, pela Prefeitura Municipal de Ewbank da Câmara:

- I - com a utilização de monitores locais;
- II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e treinamentos realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;



PREFEITURA DE EW BANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

III - através da contratação de especialistas ou instituições especializadas.

Art. 59º As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de capacitação e treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;
- II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;
- III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;

IV - submetendo-se a programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 60º A Secretaria Municipal de Educação, através da unidade responsável pela gestão de pessoas, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará o levantamento de necessidades e a execução de programas de capacitação e treinamento.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 61º Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

- I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;
- III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

CAPÍTULO XVIII
DO ENQUADRAMENTO

Art. 62º O enquadramento do servidor na Tabela de Vencimentos prevista no Anexo III desta Lei, será realizado de acordo com o tempo de efetivo exercício no município a partir de sua nomeação em concurso público.

Parágrafo Único - A movimentação do ocupante no cargo estará condicionada ao resultado de desempenho previsto no capítulo XVI. Caso o ocupante do cargo não seja elegível no processo de avaliação de desempenho por 5 (cinco) anos consecutivos, no ano subsequente, o mesmo deverá ter seu caso avaliado e, quando comprovado o desempenho insuficiente ou inferior ao estabelecido, deverá ser analisada a possibilidade de aplicação do dispositivo § 1º, III, Art. 41 da Constituição



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Federal.

Art. 63º A partir da apresentação do cumprimento dos requisitos exigidos para o cargo de PEB I, o servidor PEB I Transitório será enquadrado na Classe equivalente do cargo de Professor de Educação Básica I.

Art. 64º Caberá à Comissão de Desenvolvimento Humano:

- I - elaborar pareceres a respeito dos enquadramentos realizados e submetê-los à aprovação do Prefeito Municipal de Ewbank da Câmara, que poderá revisá-las;
- II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Prefeito Municipal de Ewbank da Câmara.

§ 1º. Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos órgãos onde estejam lotados.

§ 2º. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de decreto, sob a forma de listas nominais, pelo Prefeito Municipal, até 120 (cento e vinte) dias após a data de publicação desta Lei, de acordo com o disposto neste capítulo.

Art. 65º O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir ao Prefeito Municipal petição de revisão do mesmo, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. O Chefe do Executivo Municipal, após consulta à Comissão de Desenvolvimento Humano a que se refere o Art. 50º desta Lei, deverá decidir sobre o requerido, no prazo de 30 (trinta) dias da data de recebimento da petição, ao fim do qual será dada ao servidor ciência da decisão.

§ 2º. Em caso de indeferimento do pedido, a Secretaria Municipal de Administração dará ao servidor conhecimento dos motivos do indeferimento, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.

§ 3º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Prefeito deverá ser publicada no Paço Municipal no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo fixado no §1º deste artigo e os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento serão retroativos à data de publicação das listas de enquadramento.

CAPÍTULO XIX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

DO COLEGIADO

Art. 66º O Chefe do Poder Executivo Municipal, por intermédio da Secretaria Municipal de Educação regulamentará a forma de constituição de Colegiado nas unidades escolares, se houver mais de uma unidade escolar, com o objetivo de manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

Art. 67º A realização de concurso público para o preenchimento de cargos na Administração Direta, só se dará, após o aproveitamento interno das disponibilidades existentes nestes mesmos cargos.

Art. 68º É vedado ao ocupante de cargo efetivo no magistério, o desvio de suas atribuições específicas para exercício de outras funções na Administração Pública Municipal ou fora dela, ressalvada a hipótese de designação para função de confiança e ou cargo comissionado.

Art. 69º As normas relativas à Readaptação, Reversão, Reintegração, Recondução, Disponibilidade, Aproveitamento e Vacância estão previstas na Lei que instituiu o Regime Jurídico Estatutário dos servidores públicos do Município de Ewbank da Câmara.

Art. 70º Os cargos de provimento em comissão são os previstos no Anexo IV desta lei.

Art. 71º Os servidores estatutários que estiverem exercendo função de assessoramento, coordenação, direção, chefia, cargo em comissão e Secretário Municipal ou correlato farão jus à progressão e promoção.

Art. 72º As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento, suplementada se necessário, de acordo com a disponibilidade financeira do Município.

Art. 73º Até 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei, o Prefeito Municipal regulamentará, por ato próprio, a progressão e a promoção.

Art. 74º A cada ano, após definida a proposta orçamentária do Município de Ewbank da Câmara, serão expedidos, pelo Prefeito Municipal, os critérios de concessão de progressões propostos pela Comissão de Desenvolvimento Humano prevista no Capítulo XV desta Lei.

Parágrafo único - Os critérios para concessão de progressões serão definidos pela Comissão de Desenvolvimento Humano na forma em que se dispuser em regulamento.



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 75º Fica estabelecido o mês de janeiro como data base para a revisão anual da remuneração dos servidores do Município de Ewbank da Câmara, nos termos do inciso X do Art. 37 da Constituição Federal.

Art. 76º São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a V que a acompanham.

Art. 77º Fica assegurada a irredutibilidade do valor do vencimento básico percebido pelo servidor efetivo na data da publicação desta Lei.

Art. 78º Fica vedado aos que sejam aposentados e pensionistas, na data de entrada em vigor desta Lei, quaisquer das formas de progressão, promoção e crescimento previstos nesta Lei.

Art. 79º Fica autorizado o Poder Executivo a implantar, para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade, produtividade e remuneração variável, segundo critérios previstos em lei.

Parágrafo único. A remuneração decorrente dos programas autorizados nos termos do caput deste artigo não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria.

Art. 80º Ficam transformadas as descrições originais dos cargos existentes, para o novo plano de cargos, bem como os requisitos para o provimento, conforme Anexo III.

§ 1º Os cargos originários transformados serão automaticamente agrupados após a publicação desta Lei, com o consequente enquadramento dos servidores neste Plano de Carreira, decorrentes da conversão ao novo cargo.

§ 2º Os candidatos aprovados em concurso na vigência da lei anterior, nomeados, passarão a ocupar o cargo correspondente à transformação estabelecida por esta Lei no Anexo III.

Art. 81º Fica resguardado o direito adquirido dos servidores efetivos já empossados que preenchiam os requisitos mínimos exigidos para ingresso no cargo efetivo na data de entrada em vigor da presente Lei, quando tais requisitos mínimos para ingresso ao cargo efetivo tenham sido alterados por esta Lei.

Art. 82º Fica ampliado o número de vagas dos cargos conforme o Anexo I.

Art. 83º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração poderá ter uma revisão geral de acordo com a necessidade e previsão legal.

Art. 84º Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial as Leis Complementares



PREFEITURA DE EWBANK DA CÂMARA
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO-PCCR MAGISTÉRIO MUNICIPAL

nºs. 10/2010, 20/2013 e 29/2016.

Art. 85. Esta Lei Complementar Municipal entra em vigor na data de sua publicação, mas seus efeitos financeiros, e somente estes, produzirão efeitos apenas a partir de 1º. de janeiro de 2022, em virtude do disposto nos incisos e parágrafos constantes do artigo 8º. da Lei Complementar Federal nº. 173, de 27 de maio de 2020.

Parágrafo Único. Fica expressamente vedado o recebimento de qualquer tipo de remuneração, seja a que título for, decorrente da aplicação desta Lei Complementar Municipal, em caráter retroativo, no que se refere ao período entre a data de início de sua vigência e a data de início de seus efeitos financeiros.

Ewbank da Câmara, 22 de junho de 2020.


José Maria Novato
Prefeito Municipal


Michel das Chagas Ferreira
Secretário Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Turismo.

PCCR MUNICÍPIO DE EWBANK DA CÂMARA –
ANEXO I – CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL
CARGOS DO MAGISTÉRIO

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE / HABILITAÇÃO	CARGA HORÁRIA	QUADRO DE VAGAS
Professor Educação Básica I Transitório	A – J	Professor PEBI Transitório <u>OBS: Cargo a ser extinto por não atender as legislações educacionais.</u>	24h	-
Professor Educação Básica I	A - J	Professor PEBI – Instrução – Licenciatura Plena em Pedagogia, licenciatura plena em áreas de conhecimentos educacionais voltadas à docência ou Normal Superior.	24 h	42
CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE / HABILITAÇÃO	CARGA HORÁRIA	QUADRO DE VAGAS
Professor Educação Básica II	A - J	Professor PEBII – Educação Física - Instrução – Licenciatura em Educação Física e Registro no Conselho Regional de Educação Física Professor PEBII – Artes - Instrução – Licenciatura em Artes Professor PEBII – Música- Instrução – Licenciatura em Música	24 h	04 * 2 vagas destinadas ao PEBII – Educação Física.
CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE / HABILITAÇÃO	CARGA HORÁRIA	QUADRO DE VAGAS
Especialista de Educação Básica	A - J	Formação superior em Pedagogia com habilitação em supervisão escolar	24 h	03 vagas

PCCR -- PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO
ANEXO II -CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL HIERARQUIZADOS POR NÍVEIS DE VENCIMENTO/ TABELA DE VENCIMENTOS

TABELA DE CLASSIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO - MAGISTÉRIO

CLASSES	CARGOS	INICIAL DE CONTRATAÇÃO	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$
I	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I TRANSITÓRIO (PEB- I-T)	-	A	1.692	B	1.777	C	1.866	D	1.960	E	2.058		
			F	2.161	G	2.270	H	2.384	I	2.504	J	2.630		
CLASSES	CARGOS	INICIAL DE CONTRATAÇÃO	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$
I	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I (PEB- I)	R\$ 1.744,00	A	1744	B	1832	C	1924	D	2021	E	2123		
			F	2230	G	2342	H	2460	I	2583	J	2713		
CLASSES	CARGOS	INICIAL DE CONTRATAÇÃO	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$
I	PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB- II)	R\$ 2.286,00	A	2286	B	2400	C	2520	D	2646	E	2779		
			F	2918	G	3064	H	3218	I	3379	J	3548		
CLASSES	CARGOS	INICIAL DE CONTRATAÇÃO	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$	STEP	R\$
I	ESPECIALISTA EDUCAÇÃO BÁSICA (EEB)	R\$ 2.695,00	A	2695	B	2830	C	2972	D	3120	E	3275		
			F	3440	G	3612	H	3793	I	3982	J	4180		

João



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

Cargo:
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I - TRANSITÓRIO

Descrição sintética: compreende os cargos que se destinam ao exercício da docência de Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais), planejando e ministrando aulas de disciplinas escolares de acordo com o currículo de cada nível de ensino.

Requisito para provimento:

Professor PEB I – Transitório - Instrução – Magistério em nível normal.

Recrutamento:

Não deverá ser realizado recrutamento deste cargo, seguindo legislações educacionais.

Perspectiva de desenvolvimento funcional:

Progressão – para o padrão de vencimento imediatamente superior no cargo a que pertence.

Atribuições típicas:

planejar, elaborar e executar o plano de ensino conforme a orientação e objetivo da escola, ministrando aulas em conformidade com o plano de ensino e atividades inerentes,

ministrar disciplinas do currículo da Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais);

acompanhar o corpo discente em seu desenvolvimento, visando uma formação holística;

participar ativamente dos programas de capacitação promovidos pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

preparar o plano de ensino, bem como os planejamentos diários, com atividades que sejam condizentes com o nível cognitivo do corpo discente;

acompanhar o ato de aprender do aluno, para estimular o conhecimento, através de atividades compatíveis ao mesmo;

promover ao aluno a relação intra e interpessoal, favorecendo a socialização e a interação com o meio, objetivando uma aprendizagem mais significativa;

participar da elaboração e seleção de material didático utilizado em sala de aula, inclusive na escolha do livro didático



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

participar da elaboração, execução e avaliação da proposta administrativo-pedagógica da escola;

promover a inclusão escolar, planejando e executando atividades que atendam o nível de aprendizagem dos alunos com necessidades educacionais especiais;

realizar sistematicamente avaliações processuais, visando acompanhar o desenvolvimento da aprendizagem do aluno;

participar das reuniões pedagógicas promovidas pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

colaborar com diretores, supervisores pedagógicos e com outros profissionais da escola, fornecendo informações que possam auxiliá-los em seu trabalho com os alunos;

envolver em todos os eventos organizados pela escola;

acompanhar e orientar o trabalho do estagiário;

colaborar na coordenação, formulação, execução e avaliação da política educacional;

coordenar as atividades de bibliotecas escolar;

normatizar vivências curriculares da vida escolar do aluno e zelar pelo cumprimento de Legislação escolar e educacional;

produzir relatórios e textos pedagógicos quando for solicitado;

participar da promoção e coordenação de reuniões com pais de alunos;

analisar dados referentes a recuperação, aprovação e reprovação de alunos;

trabalhar em equipe interdisciplinar e multiprofissional;

executar atividades inerentes ao cargo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

Cargo:
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I

Descrição sintética: compreende os cargos que se destinam ao exercício da docência de Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais), planejando e ministrando aulas de disciplinas escolares de acordo com o currículo de cada nível de ensino.

Requisito para provimento:

Professor PEB I - Instrução – Licenciatura Plena em Pedagogia, licenciatura plena em áreas de conhecimentos educacionais voltadas à docência ou Normal Superior.

Recrutamento:

Externo – no mercado de trabalho mediante processo seletivo e/ou concurso público.

Perspectiva de desenvolvimento funcional:

Progressão – para o padrão de vencimento imediatamente superior no cargo a que pertence.

Atribuições típicas:

planejar, elaborar e executar o plano de ensino conforme a orientação e objetivo da escola, ministrando aulas em conformidade com o plano de ensino e atividades inerentes;

ministrar disciplinas do currículo da Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais);

acompanhar o corpo discente em seu desenvolvimento, visando uma formação holística;

participar ativamente dos programas de capacitação promovidos pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

preparar o plano de ensino, bem como os planejamentos diários, com atividades que sejam condizentes com o nível cognitivo do corpo discente;

acompanhar o ato de aprender do aluno, para estimular o conhecimento, através de atividades compatíveis ao mesmo;

promover ao aluno a relação intra e interpessoal, favorecendo a socialização e a interação com o meio, objetivando uma aprendizagem mais significativa;



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

participar da elaboração e seleção de material didático utilizado em sala de aula, inclusive na escolha do livro didático

participar da elaboração, execução e avaliação da proposta administrativo-pedagógica da escola;

promover a inclusão escolar, planejando e executando atividades que atendam o nível de aprendizagem dos alunos com necessidades educacionais especiais;

realizar sistematicamente avaliações processuais, visando acompanhar o desenvolvimento da aprendizagem do aluno;

participar das reuniões pedagógicas promovidas pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

colaborar com diretores, supervisores pedagógicos e com outros profissionais da escola, fornecendo informações que possam auxiliá-los em seu trabalho com os alunos;

envolver em todos os eventos organizados pela escola;

acompanhar e orientar o trabalho do estagiário;

colaborar na coordenação, formulação, execução e avaliação da política educacional;

coordenar as atividades de bibliotecas escolar;

normatizar vivências curriculares da vida escolar do aluno e zelar pelo cumprimento de Legislação escolar e educacional;

produzir relatórios e textos pedagógicos quando for solicitado;

participar da promoção e coordenação de reuniões com pais de alunos;

analisar dados referentes a recuperação, aprovação e reprovação de alunos;

trabalhar em equipe interdisciplinar e multiprofissional;

executar atividades inerentes ao cargo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

Cargo:
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II

Descrição sintética: compreende os cargos que se destinam ao exercício da docência de Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais), planejando e ministrando aulas de disciplinas escolares de acordo com o currículo de cada nível de ensino.

Requisito para provimento:

Professor PEB II – Instrução – Licenciatura em Educação Física e Registro no Conselho Regional de Educação Física

Professor PEB II – Instrução – Licenciatura em Arte

Professor PEB II – Instrução – Licenciatura em Música

Recrutamento:

Externo – no mercado de trabalho mediante concurso público.

Perspectiva de desenvolvimento funcional:

Progressão – para o padrão de vencimento imediatamente superior no cargo a que pertence.

Atribuições típicas:

planejar, elaborar e executar o plano de ensino conforme a orientação e objetivo da escola, ministrando aulas em conformidade com o plano de ensino e atividades inerentes;

ministrar disciplinas do currículo da Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais);

acompanhar o corpo discente em seu desenvolvimento, visando uma formação holística;

participar ativamente dos programas de capacitação promovidos pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

preparar o plano de ensino, bem como os planejamentos diários, com atividades que sejam condizentes com o nível cognitivo do corpo discente;

acompanhar o ato de aprender do aluno, para estimular o conhecimento, através de atividades compatíveis ao mesmo;

promover ao aluno a relação intra e interpessoal, favorecendo a socialização e a interação com o meio, objetivando uma aprendizagem mais significativa;



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

participar da elaboração e seleção de material didático utilizado em sala de aula, inclusive na escolha do livro didático

participar da elaboração, execução e avaliação da proposta administrativo-pedagógica da escola;

promover a inclusão escolar, planejando e executando atividades que atendam o nível de aprendizagem dos alunos com necessidades educacionais especiais;

realizar sistematicamente avaliações processuais, visando acompanhar o desenvolvimento da aprendizagem do aluno;

participar das reuniões pedagógicas promovidas pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

colaborar com diretores, supervisores pedagógicos e com outros profissionais da escola, fornecendo informações que possam auxiliá-los em seu trabalho com os alunos;

envolver em todos os eventos organizados pela escola;

acompanhar e orientar o trabalho do estagiário;

colaborar na coordenação, formulação, execução e avaliação da política educacional;

coordenar as atividades de bibliotecas escolar;

normatizar vivências curriculares da vida escolar do aluno e zelar pelo cumprimento de Legislação escolar e educacional;

produzir relatórios e textos pedagógicos quando for solicitado;

participar da promoção e coordenação de reuniões com pais de alunos;

analisar dados referentes a recuperação, aprovação e reprovação de alunos;

trabalhar em equipe interdisciplinar e multiprofissional;

executar atividades inerentes ao cargo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

Cargo:
ESPECIALISTA EDUCAÇÃO BÁSICA I

Descrição sintética: compreende os cargos que se destinam a atuar na articulação do Projeto Político Pedagógico, coordenando e/ou Participando de todos os momentos de discussão coletiva da escola, contribuindo com seu conhecimento, sua especificidade, na práxis da Unidade Educativa.

Requisito para provimento:

EEB - Instrução – Curso Superior em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar.

Outros requisitos: conhecimentos em informática (planilhas e textos), redação oficial comprovados em prova prática.

Recrutamento:

Externo - no mercado de trabalho mediante concurso público.

Perspectiva de desenvolvimento funcional:

Progressão - para o padrão de vencimento imediatamente superior no cargo que ocupa.

Atribuições típicas:

incentivar, acompanhar e controlar o planejamento e execução do projeto político-pedagógico da escola, tendo em vista as diretrizes definidas no plano de desenvolvimento da escola;

atender ao corpo docente garantindo a unidade do planejamento pedagógico e a eficiência de sua execução;

colaborar para que os professores sejam unificados em torno dos objetivos gerais da escola;

assessorar os professores na escola e utilização dos procedimentos e recursos didáticos adequados ao atendimento dos objetivos curriculares;

coordenar o programa de capacitação do pessoal da Escola;

colaborar para que professores seja unificados em torno dos objetivos gerais da escola, além de orientá-los na solução de problemas, de métodos e de técnicas didáticas;



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
PCCR - ANEXO III
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação, normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino;

promover cursos, treinamento, seminários ou qualquer outro evento que vise à capacitação e o aperfeiçoamento do corpo docente;

orientar os professores na solução de problemas e métodos e técnicas didáticas;
redefinir o desenvolvimento curricular conforme as demandas, os métodos e materiais de ensino;

acompanhar o processo de avaliação junto ao corpo docente, redefinindo as estratégias metodológicas, quando necessário;

participar de reuniões com os pais;

executar outras atribuições de mesma natureza e complexidade.

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DE EWBANK DA CÂMARA
ANEXO IV
CARGOS COMISSIONADOS – LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO

CARGO	REQUISITOS PARA O PROVIMENTO DOS CARGOS	CARGA HORÁRIA	QUADRO DE VAGAS
DIRETOR ESCOLAR I	O Diretor I atuará em escolas com efetivo de matrículas inferior ou igual à 150. Formação em Curso inerente à Educação e ter experiência mínima de 3 (três) anos como Professor de Educação Básica ou Especialista de Educação Básica.	40H	01
DIRETOR ESCOLAR II	O Diretor II atuará em escolas com efetivo de matrículas superior a 150 alunos. Formação em Curso inerente à Educação e ter experiência mínima de 3 (três) anos como Professor de Educação Básica ou Especialista de Educação Básica.	40H	02

COMPETÊNCIA DO CARGO

- Administrar o trabalho desenvolvido pelos servidores sob sua chefia;
- Orientar os servidores em relação à sua rotina de trabalho, documentando os procedimentos a serem adotados;
- Representar a unidade escolar sob sua direção, administrando-a de modo a efetivar a participação comunitária no processo decisório e na sua gestão;
- Garantir o cumprimento da legislação do ensino e das normas baixadas pela Secretaria Municipal de Educação;
- Regulamentar as atividades na área de sua competência;
- Reunir-se periodicamente com outros profissionais da escola para sanar problemas que eventualmente venham a acontecer dentro do processo educacional;
- Zelar pelo Patrimônio para que esteja em perfeitas condições de utilização e funcionamento, higiene e segurança;
- Manter-se atualizado sobre os principais assuntos dentro de sua área.





ANEXO V

PCCR MUNICÍPIO DE EWBANK DA CÂMARA
CARGOS COMISSIONADOS – DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO
TABELA DE CLASSIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

REFERENCIAL DE VENCIMENTO	VALOR
CC - N I	R\$ 2.415,99
CC - N II	R\$ 2.970,38

DENOMINAÇÃO DO CARGO	CÓDIGO DO CARGO	REF. DE VENCIMENTO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	Nº DE CARGOS NO QUADRO DA PREFEITURA
01 - GRUPO DE DIREÇÃO - DS				
DIRETOR ESCOLAR I	SME	CC – N I	40h	01
DIRETOR ESCOLAR II	SME	CC – N II	40h	02

jm

PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA

PROJEÇÃO DE GASTOS COM PESSOAL - Revisão Anual

fev/20

QTD	RESUMO	VALOR	Total	
	Vencimentos	367.556,21	367.556,21	Esta folha de Pagamento se refere ao mês de Abril de 2020 Informada pelo Departamento de Pessoal do Município.
	Subsídios	13.862,45	13.862,45	
	Gratificações	24.656,55	24.656,55	
	Adicionais Diversos	11.701,84	11.701,84	
	Hora Extra	12.442,12	12.442,12	
	Licença Remunerada	3.229,65	3.229,65	
	Outros Pagamentos	7.224,16	7.224,16	
	Inativos/Pensionistas/Bolsa	2.768,00	2.768,00	
	Auxílio Transporte	4.880,00	-	
	13º S.Fam. A.Mat. 1/3 férias	11.511,07	-	
	(-) ESF, SB, NASF		(28.660,00)	
	TOTAIS	459.832,05	414.780,98	

Despesa mensal com Pessoal - Geral				316.807,84	
Servidores com Salário Mínimo	10			9.980,00	
Despesa mensal com Pessoal - Magistério				74.130,69	
Despesas com Agentes Políticos				13.862,45	
S.Total				414.780,98	
Obrigações Patronais:					
INSS - Servidores Geral	22%			69.697,72	
INSS - Servidores S.Mínimo	22%			2.195,60	
INSS - Servidores Magistério	22%			16.308,75	
INSS - Agentes Políticos	22%			3.049,74	
Total de Gastos com Pessoal - mensal				506.032,80	
Correções:					
Previsão Correção Salarial - Servidores Geral	INPC - Dez/19	4,48%	17.315,45		Revisão Anual
Previsão Correção Salarial - Servidores Sal.Mínimo	S.Mínimo	4,71%	573,47		
Previsão Correção Salarial - Servidores Piso Mag.	Piso Mag.	43,11%	38.988,44		
Previsão Reajuste - Agentes Políticos	INPC - Dez/19	4,48%	757,67		
Gasto com Pessoal - mensal corrigido				563.667,83	
Gastos com Pessoal Anual (jan a dez + 13º +1/3 férias)				7.278.152,94	
Gastos com Agentes Políticos Anual (jan a dez)				229.708,12	
				7.507.861,06	
Previsão da Receita Corrente Líquida para 2020 = (dez/2019+4% de inflação e/ou crescimento)				15.758.024,93	
Percentual de Gastos Anuais com Pessoal previstos				47,64%	
Percentual de Gasto com Pessoal em Abr/2020				44,17%	
LIMITES:					
Limite Prudencial da Lei Respons.Fiscal				51,30%	
Limite Constitucional - Lei 101/00 LRF				54,00%	

Jr



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
CEP 36108-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

JUSTIFICATIVA

Submeto a elevada apreciação dessa Egrégia Câmara Municipal o projeto de lei que "Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos servidores públicos do Quadro de Pessoal do Magistério de Ewbank da Câmara, e dá outras providências."

A Resolução n.º 3, de 10 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação estabelecia critérios para aprovação de Plano de Cargos para o Magistério Público Municipal, aliado ao estabelecido na Emenda Constitucional no 14/96 e na Lei Federal no 9.424/96 (Lei que instituiu e regulamentava o FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério).

Após esta data, várias leis e regulamentações surgiram e atingem diretamente os profissionais do Magistério, tais como: a Emenda Constitucional no 53/2006, que alterou a redação do art. 60, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, substituindo o FUNDEF pelo FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Magistério; a Lei no 11.494/2007, de 20 de junho de 2007, regulamentando o FUNDEB; a Lei no 11.738, de 16 de julho de 2008, instituindo o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério da educação básica; a Resolução no 2, de 28 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Educação, revogando a Resolução no 3/97, estabelecendo as novas diretrizes para a reformulação e adequação dos planos de carreira do Magistério.

Todavia, houve uma preocupação em garantir, e até mesmo ampliar, neste plano, os direitos já conquistados pelos profissionais do magistério da rede municipal de ensino.

Assim, com este Projeto de Lei se pretende instituir um **Plano de Carreira próprio dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Ewbank.**



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
CEP 36108-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

Considerando que o atual Plano de Cargos e Carreira do Magistério foi aprovado em 2010 e que após esta primeira e inédita proposição por parte do Executivo não houve evolução para melhor reconhecimento da categoria;

Considerando que a aprovação deste projeto configura em medida incentivadora a formação continuada na área da educação, bem como zela pela qualidade do ensino e transparência no uso do dinheiro público;

E, por fim destacando a importância que a matéria merece e entendendo que haverá um período de adaptação em que cada situação será trabalhada, mas podendo concluir que haverá vantagens para toda a classe de professores e especialistas com ganho real.

Validamos o esforço coletivo que foi feito, eliminando qualquer questão partidária e assegurando o impacto financeiro pensado nos próximos anos.

Acreditamos ainda que esses benefícios serão percebidos pelos profissionais dessa categoria.

Também gostaríamos de destacar que, infelizmente, a primeira versão deste Projeto de Lei Complementar foi rejeitado, por maioria de votos, por esta Casa e, após ter ele sido objeto de algumas modificações pontuais, reencaminhamos-lhes, com fulcro no Parágrafo único do art. 62 da Lei Orgânica Municipal, uma nova versão deste mesmo Projeto de Lei Complementar, tendo esta sido devolvida, ao argumento de que a Constituição Federal vedaria a reapresentação de projeto de lei já rejeitado na mesma sessão legislativa.

Com a devida vênia de entendimentos diversos entendemos que não seria o caso de devolução, uma vez que, a uma, o referido Projeto de Lei tinha sofrido algumas modificações, razão pela qual não poderia ser considerado o mesmo projeto. E, a duas, porque, na realidade, A Constituição Federal consagrou os municípios como entidade indispensável ao nosso sistema federativo, integrando-o na organização político-administrativa e garantindo-lhe plena autonomia, como se nota na análise dos arts. 1º, 18, 29, 30 e 34, VII, todos da Magna Carta.

Esta autonomia municipal configura-se pela tríplice capacidade de auto-organização e normatização própria, auto-governo e autoadministração.

Dessa forma, no que interessa, tem-se que o município auto-organiza-se por meio de sua Lei Orgânica Municipal e, posteriormente, através da edição de leis



PREFEITURA MUNICIPAL DE EWBANK DA CÂMARA
CEP 36108-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

municipais. Donde se pode concluir que, ao elaborar suas respectivas leis orgânicas, podem os Municípios, desde que não violem expressamente nenhum dispositivo constitucional federal ou estadual, estabelecer normas, inclusive as relativas ao processo legislativo, diferentes das que constam destes diplomas legais.

Diante disso, tem-se que a norma contida no Parágrafo único do art. 62 de Lei Orgânica do Município de Ewbank da Câmara nada tem de inconstitucional, até mesmo porque goza do **princípio da presunção de constitucionalidade**, uma vez que este dispositivo sequer foi objeto de qualquer tipo de ação neste sentido.

Outro ponto que merece ser destacado diz respeito que, entre a data de envio da primeira versão deste Projeto de Lei, o Governo Federal, por conta da pandemia causada pelo "Novo Coronavírus", editou a Lei Complementar nº. 173, de 27 de maio de 2020, a qual, como uma das condições para propiciar o repasse de recursos aos Governos Estaduais e Municipais, estabeleceu, de forma peremptória, a vedação a praticamente qualquer tipo de aumento de despesas com a folha de pagamento até o dia 31 de dezembro de 2021.

Em razão disso, cuidamos de inserir, no art. 85, do presente Projeto de Lei Complementar, uma norma que veda a geração de efeitos financeiros decorrentes de sua aplicação, inclusive retroativamente, até esta data de 31 de dezembro de 2021.

Dessa forma, tem-se como certo que a aprovação deste Projeto de Lei não implicará, de forma alguma, em qualquer tipo de violação à referida norma.

Por fim, deve ser também destacado que a introdução deste dispositivo no presente Projeto de Lei Complementar o **altera substancialmente**, não se podendo falar sequer em reapresentação, uma vez que se trata, na verdade, de um **novo projeto de lei complementar**.

Desta forma, encaminhamos à essa egrégia Casa, o presente Projeto de Lei para apreciação e aprovação dos senhores Vereadores.

Atenciosamente,

Ewbank da Câmara, 22 de junho de 2020.


José Maria Novato
Prefeito Municipal