



Diário Oficial do **MUNICÍPIO**

Prefeitura Municipal de Paulo Afonso

1

Terça-feira • 18 de Julho de 2017 • Ano IX • Nº 2110

Esta edição encontra-se no site: www.pauloafonso.ba.io.org.br em servidor certificado ICP-BRASIL

Prefeitura Municipal de Paulo Afonso publica:

- **Lei Municipal N° 1.360/2017 de 10 de Julho de 2017** - "Dispõe sobre a estruturação do plano de formação e qualificação profissional e define Critérios para Avaliação de Desempenho do Magistério Público Municipal de Paulo Afonso e dá outras providências."
- **Lei N° 1.361/2017 de 20 de Junho de 2017** - Dispõe sobre o Reajuste da Remuneração do Magistério Público Municipal de Paulo Afonso e dá outras providências.
- **Decreto N° 5302/2017** - Fica estabelecida a Jornada Máxima Semanal de 40 (quarenta) horas, na forma estabelecida no Inciso II do Artigo 42, da Lei Municipal N° 1.208/2011 aos professores identificados no Anexo Único do presente decreto, tendo em vista a comprovação de todos os requisitos definidos na legislação citada, reconhecido por meio de Parecer da Assessoria Jurídica em Processo Administrativo Individual, devidamente mencionado no Anexo Único.
- **Decreto N° 5301/2017** - Dispõe sobre convocação e nomeação de conselheiro(a) tutelar.
- **Decreto** - Exonerar o Sr. Gildivan Remigio de Araújo.
- **Decreto** - Nomear o Sr. Gildivan Remigio de Araújo.
- **Decreto** - Nomear a Sra. Juliana Gomes Santana.
- **Decreto** - A transferência do servidor Jean Michel Carneiro Neto.
- **Decreto** - A transferência da servidora Vilma Regina dos Reis Paula.

Leis

PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

LEI MUNICIPAL Nº 1.360/2017

DE 10 DE JULHO DE 2017.

“Dispõe sobre a Estruturação do Plano de Formação e Qualificação Profissional e Define Critérios para Avaliação de Desempenho do Magistério Público Municipal de Paulo Afonso e dá outras providências.”

O Prefeito Municipal de Paulo Afonso, Estado da Bahia, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Este Plano de Formação e Qualificação Profissional da Secretaria Municipal de Educação visa a normatizar fomentar e incentivar as atividades de formação, capacitação, aprimoramento e ressignificação aos ocupantes de cargos dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal de Educação.

Art. 2º. Para efeito deste Plano de Formação e Qualificação Profissional, serão estabelecidos os princípios norteadores da prática docente da Rede Municipal de Educação, além de normatizar, estimular e estabelecer políticas de fomento ao ensino de qualidade e a cultura, como atividades fundamentais para o crescimento educacional da comunidade escolar, com reflexos inexoráveis à sociedade pauloafonsina.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 3º. O Plano de Formação e Qualificação Profissional tem por objetivo promover a melhoria da qualidade das funções de Atividades de Docência, Suporte Pedagógico e de Gestão Escolar da Rede Municipal de Educação, por meio da oferta parcial ou integral de cursos de pós-graduação, de extensão, de treinamento, capacitação e atualização profissional, oportunizando aos seus servidores condições de aprofundamento e/ou aperfeiçoamento de seus conhecimentos científicos, pedagógicos, tecnológicos, culturais e profissionais, com vistas a melhoraria de seu desempenho no desenvolvimento das atividades fins da Educação, e mais:

I - Estabelecer os princípios pedagógicos que regerão a prática docente e gerencial da Rede Municipal de Educação, em consonância com a realidade pedagógica contemporânea, sem prejuízo às individualidades que caracterizam a diversidade humana e que enriquecem a produção do conhecimento;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

II - Estabelecer uma rotina de capacitação institucional, visando criar uma prática educacional que contribua com a otimização dos grupos ocupacionais do Magistério e com a consolidação dos princípios pedagógicos da Rede Municipal de Educação;

III - Estabelecer mecanismos de interação estratégica entre o Plano de Formação e Qualificação Profissional e os mecanismos oficiais e institucionais de avaliação, possibilitando intervenções mediadas por relatórios fidedignos;

IV - Fomentar e incentivar a participação dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal em atividades internas e externas de formação, capacitação, aprimoramento e ressignificação dos conhecimentos e;

V - Normatizar a participação oficial dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal em cursos internos e externos, desde que os mesmos sejam também, de interesse institucional.

CAPÍTULO III

DOS NÍVEIS E FORMAS DE QUALIFICAÇÃO

Art. 4º. Os níveis e formas da capacitação docente serão os seguintes:

I – curso de doutorado;

II – curso de mestrado;

III – curso de especialização lato sensu;

IV- graduação;

V – atualizações, aperfeiçoamentos, treinamentos e capacitações contínuas diversas.

Art. 5º. O curso de doutorado visa à formação de pesquisadores, condição desejável para o exercício das funções de magistério.

Art. 6º. O curso de mestrado, destinado ao professor que possui título de graduação e/ou de especialização (lato sensu), tem como objetivo fundamental a qualificação para o exercício docente e/ou para cursar um doutorado.

Art. 7º. O curso de especialização (lato sensu), destinado ao professor que possui título de graduação, tem como objetivo fundamental a qualificação para o exercício docente e/ou de apoio pedagógico.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

Art. 8º. O curso de graduação, destinado ao professor que possui o título de Magistério de 2º grau ou nível médio, tem como objetivo fundamental a qualificação para o exercício docente e/ou de apoio pedagógico.

Art. 9º. As atualizações, aperfeiçoamentos, treinamento e capacitações contínuas diversas pretendem atender, de maneira mais imediata, as necessidades de formação resultantes das exigências que a dinâmica da docência, extensão e da pesquisa coloca para o professor.

CAPÍTULO IV

DA FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO INTERNA E EXTERNA.

Art. 10. A Prefeitura Municipal de Educação de Paulo Afonso implantará o Plano de Formação e Qualificação Profissional como parte do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

Art. 11. A formação, qualificação e capacitação docente, compreende a realização de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, atividades de atualização, formação, capacitação, treinamento e desenvolvimento e participação em eventos de caráter científico ou cultural, que poderão ocorrer dentro ou fora da Rede Municipal de Educação.

Art. 12. A formação, qualificação e capacitação, em face da problemática, desafios e conflitos que caracterizam a prática docente serão, também, internamente realizadas pela Secretaria Municipal de Educação de Paulo Afonso, por entender ser de fundamental importância o exercício da capacitação contínua dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal, e mais:

I - A educação continuada é de fundamental importância para a consolidação dos princípios que regem a educação contemporânea e institucional;

II - Para a agregação de novas competências e habilidades;

III- Para possíveis correções ou ajustes constatados nos mecanismos oficiais e institucionais de avaliação e, enfim;

IV - Para otimização da proposta educacional.

Art. 13. Cabe a Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, Comissão vinculada a Secretaria Municipal de Educação, organizar e executar os Programas de Capacitação Interna, mediante solicitação dos diversos Departamentos/Setores da Educação, ou de acordo com informações oriundas dos seguintes indicadores:

I- Resultados de avaliações oficiais do MEC/INEP;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

II- Relatórios do Plano de Avaliação Institucional;

III- Informações oriundas da política de egressos contida no Plano de Avaliação Institucional;

IV- Informações oriundas do sistema de avaliação, conforme Plano de Avaliação Institucional;

V- Indicações das Direções e Coordenações de Escolas, Sindicato dos Professores e do Corpo Docente;

VI- Informações do Corpo Docente e dos Líderes de turmas das escolas, desde que devidamente comprovadas.

Art. 14. Como mecanismos de Capacitação Interna, serão utilizados:

- a) Incentivo à pesquisa de campo e à iniciação científica;
- b) Incentivos para a participação dos docentes nos cursos de treinamento;
- c) Cursos de Extensão;
- d) Cursos de Capacitação em Tecnologia Educacional e em temas diversos;
- e) Semanas pedagógicas nos intervalos semestrais, com minicursos;
- f) Seminários e palestras periódicas;
- g) Reuniões dos Conselhos Escolares;
- h) Reuniões pedagógicas;
- i) Reuniões extraordinárias dos Conselhos Escolares sempre que necessárias.

Art. 15. Os principais indicadores da capacitação externa encontram-se nas exigências legais quanto à existência de maioria de professores com graduação e especialização *Latu sensu*, bem como em função da qualificação e formação dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal de Educação.

Art. 16. A Secretaria Municipal de Educação, obedecendo a decisão da Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, em consenso com o Secretário Municipal de Educação, concederá aos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal, além dos previstos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração:

I – Estimulo para a execução e participação em projetos científicos e culturais;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

II- Auxílio para a divulgação e/ou publicação de teses, dissertações, monografias ou outros trabalhos acadêmicos ou profissionais;

III- Patrocínio para que os professores imprimam ou editem suas produções científicas;

IV – Autorização da Secretaria de Educação para a participação em congressos, seminários, simpósios, encontros e capacitações;

V - Bolsas especiais para a formação de docentes em pós-graduado lato e strictu sensu.

Parágrafo Único. Os eventos e/ou atividades devem estar relacionados com a função do Magistério, atendam ao interesse do Ensino Oficial do Município e sejam ministrados por instituições de ensino superior, reconhecidas e credenciadas pelo MEC.

Art. 17. O programa de formação, capacitação e qualificação dos docentes da Secretaria Municipal de Educação terá como meta para a pós-graduação lato sensu atingir 100% (cem por cento) dos seus professores, e para a pós-graduação strictu sensu o mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos professores da Rede Municipal.

CAPÍTULO V

DOS CRITÉRIOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 18. De acordo com as políticas e diretrizes da Secretaria Municipal de Educação, a Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal é a responsável pela supervisão, recrutamento e seleção dos docentes para a Capacitação Interna e Externa, em consenso com o Secretário Municipal de Educação.

Art. 19. Os grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal de Educação (docentes e servidores em atividades de Suporte Pedagógico) podem se inscrever nos cursos ofertados pelo Plano de Formação e Qualificação Profissional - PFQP, com os seguintes critérios estabelecidos que nortearão o processo de recrutamento e seleção dos profissionais da educação:

- a) Manter regime de contratação de, no mínimo, 20 horas/aulas semanais;
- b) Mínimo de três anos de serviço docente na Rede Municipal de Educação;
- c) Maior tempo de serviço docente na Rede Municipal de Educação;
- d) Média/conceito do desempenho profissional do docente na Avaliação Institucional dos últimos dois anos;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

- e) Importância e afinidade do curso a ser realizado com a(s) disciplina(s) que o docente ministra ou com a área de atuação dos servidores de Suporte Pedagógico;
- f) Plano de Estudos condizente com os interesses da Secretaria Municipal de Educação em conformidade com o Plano Municipal de Educação e na área de formação;
- g) Nos programas de doutorado, terão prioridade os que possuem, no mínimo, o título de mestre, em nível de pós-graduação *stricto sensu*;
- h) Nos programas de mestrado, terão prioridade os que sejam portadores de certificados de cursos de aperfeiçoamento, em nível de pós-graduação *lato sensu*;
- i) Nos cursos de especialização, os que possuam a graduação;
- j) Nos cursos de treinamento ou de atualização profissional, os que estejam atuando na área do curso ou que tenham pretensões de promoção para essa área;
- k) Estar atualizado, integralmente, com todas as obrigações escolar-administrativas;
- l) Conceito e relevância do Curso perante o interesse do Ensino Oficial do Município, em se tratando de Pós-Graduação *Lato Sensu e Stricto Sensu*;
- m) Apresentar justificativas à Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal ao enviar o pedido de participação na atividade e/ou curso pretendido, até o último dia útil de julho de cada ano;
- n) Instruir, obrigatoriamente, a solicitação com os seguintes documentos:
- Curriculum Vitae, modelo Lattes, atualizado;
 - Programa da atividade ou do curso, bem como documento de aceitação do mesmo;
 - Informações sobre custos financeiros e econômicos;
 - Plano – Síntese da dissertação ou tese ou do trabalho a ser apresentado ou editado e;
 - Demonstração da compatibilidade, vantagens e aderência em relação ao plano de atividades da área de conhecimento e o nível de educação em que atua.

Parágrafo Único. Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO VI

DOS CRITÉRIOS E REQUISITOS PARA A LIBERAÇÃO

Art. 20. A capacitação dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal encontra-se prevista no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Paulo Afonso para fins de estabelecimento de direitos e deveres, a saber:

I- Encaminhamento obrigatório da solicitação de licença para capacitação docente a Secretaria Municipal de Educação;

II- Adequação das atividades escolares com a manutenção de todos os direitos, vantagens e benefícios inerentes ao cargo, para professores que estejam cursando mestrado ou doutorado em Instituições brasileiras ou estrangeiras;

III- Auxílio financeiro na forma de bolsa e/ou custeio de despesas;

IV- Redução de atividades de ensino durante a realização do curso se for o caso;

V- Obrigatoriedade de apresentação de relatórios semestrais e frequência mensal com visto do orientador ou coordenador do curso, durante todo o período de ajustamento da carga horária e, apresentação a Secretaria Municipal de Educação da documentação de conclusão do curso, capacitação e/ou estágio;

VI- Permanecer no quadro de docentes municipal após a conclusão do curso, por tempo igual ou superior ao do período de gozo dos benefícios concedidos, sob pena de ressarcimento à Prefeitura Municipal de Paulo Afonso dos valores percebidos no período do curso, conforme **Termo de Compromisso** firmado;

Art. 21 O período de ajuste de carga horária do docente para atividades de capacitação será acertado na ocasião da licença, considerando-se a carga horária do curso pretendido, a atividade a ser desenvolvida e, se o curso se relaciona com a função do Magistério, atende ao interesse do Ensino Oficial do Município e ministrado por instituição de ensino superior, reconhecida e credenciada pelo MEC.

Parágrafo Único. Os servidores dos grupos ocupacionais do Magistério da Rede Municipal de Educação, não serão dispensados de suas obrigações funcionais para a realização de curso de especialização *lato sensu*, treinamento e capacitações contínuas diversas, promovidas pela Secretaria Municipal de Educação e/ou outras instituições.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO VII

DO GERENCIAMENTO

Art. 22. O Plano de Formação e Qualificação Profissional-PFQP será administrado pela Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, e seus programas executados pela Secretaria Municipal de Educação através das unidades escolares, empresas de consultorias e Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas, e caberá a Comissão as seguintes atribuições:

- I- Gerenciar todas as atividades de apoio administrativo e financeiro aos cursos e aos seus participantes;
- II-Elaborar relatórios periódicos sobre o funcionamento dos programas;
- III- Submeter à Secretaria Municipal de Educação as propostas de recrutamento, seleção, admissão e liberação de servidores para os programas, bem como alocação dos demais recursos necessários a cada curso ou atividade;
- IV- Selecionar os candidatos para os programas, segundo os critérios estabelecidos neste plano e nas demais normas expedidas pela Secretaria Municipal de Educação e pelo Conselho Municipal de Educação;
- V- Submeter ao Secretário Municipal de Educação os assuntos omissos, por meio da Procuradoria Geral do Município e ao Conselho Municipal de Educação para decisões.

CAPÍTULO VIII

DO FINANCIAMENTO

Art. 23. Os programas de pós-graduação, graduação e de capacitação e treinamento profissional, incluídos neste Plano, serão financiados com recursos próprios da Prefeitura Municipal de Paulo Afonso e pelo Fundo de Manutenção e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB.

Parágrafo Único. Os orçamentos anuais ou plurianuais da Secretaria Municipal de Educação destinarão recursos para a execução deste Plano.

Art. 24. Será incentivado a participação dos docentes em cursos de longa e pequena duração, seminários, congressos e atividades diversas consideradas de interesse para a Secretaria Municipal de Educação, conforme prevê o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO IX

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL E O

SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DE PESSOAL

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 25. O presente regulamento fixa as normas e critérios para avaliação do desempenho dos colaboradores de cargos dos grupos ocupacionais do Magistério compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede Municipal de Ensino, visando à valorização do servidor e a melhoria da qualidade do ensino público municipal.

Art. 26. A promoção funcional é um ato administrativo gerador de movimentação na carreira funcional, aqui compreendida como sequência de posições ocupadas pelo funcionário no quadro de carreira durante sua vida profissional.

Art. 27. A estrutura da Carreira de Magistério do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso é estabelecida, por níveis e classes e tem as especificações do Cargo estabelecidas de acordo com os anexos I e II da Lei Municipal Nº 1.208, de 16 de junho de 2011.

Art. 28. O Cargo Único de Professor do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso está distribuído na Carreira em Níveis aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação e em Classes.

§ 1º. Os Níveis constituem a linha de elevação funcional em virtude da maior habilitação dentro do Cargo de Professor.

§ 2º. Os Níveis de que trata este artigo desdobram-se em Classes de A a F, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira.

Art. 29. O Plano de Carreira é constituído de seis Classes (A a F), possibilitando ao docente progressão horizontal, dentro do Nível, obtida por intermédio de critérios específicos de avaliações e participação em programas de formação/qualificação profissional relacionadas à Educação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO X

DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Art. 30. O processo de desenvolvimento na Carreira dos ocupantes de Cargos dos grupos ocupacionais do Magistério ocorrerá através de Progressões Vertical e Horizontal, conforme Artigos 22 e 23 da Lei Municipal Nº 1.208, de 16 de junho de 2011.

Parágrafo Único - Não haverá progressão funcional enquanto o professor estiver em Estágio Probatório ou afastado do efetivo exercício das atividades inerentes ao magistério na Rede de Ensino deste Município.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 31. A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, mediante titulação acadêmica na área de educação.

§ 1º. Os cursos de Pós-Graduação Lato-Sensu e Stricto-sensu, de aperfeiçoamento e de atualização, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelos ocupantes do Grupo Ocupacional do Magistério, somente serão considerados para efeito de progressão, se ministrados por instituições autorizadas e reconhecidas pelo órgão competente e, quando realizados no exterior, forem revalidados por instituições brasileiras credenciadas para este fim.

§ 2º. No caso dos cursos de atualização e aperfeiçoamento, também poderão ser considerados para efeito de progressão vertical, os que tenham reconhecida a sua validade através de resolução ou parecer emitido pelo Conselho Municipal de Educação.

§ 3º. A progressão vertical somente será concedida se o curso considerado for específico da área de atuação do professor.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 32. A progressão horizontal é a passagem do docente de uma Classe para outra, dentro de um mesmo Nível, mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas nesta Lei/Regulamento, e a participação em Programas de formação e/ou qualificação profissional relacionada à educação.

Art. 33. A Progressão Horizontal dar-se-á apenas por desempenho.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

SUBSEÇÃO I

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL POR DESEMPENHO

Art. 34. A Progressão Horizontal por desempenho consiste na progressão para Classe imediatamente superior, no mesmo Nível Profissional, de acordo com normas internas, ocorrendo no prazo (interstício) mínimo de 05 (cinco) anos e máximo de 08 (oito) anos com reajuste de 5% (cinco por cento) nos rendimentos e com aferição mínima de 500 (quinhentos) horas/pontos, assim distribuídos:

Classe A	Até 500 horas/pontos
Classe B	De 501 a 1.000 horas/pontos
Classe C	De 1.001 a 1.500 horas/pontos
Classe D	De 1.501 a 2.000 horas/pontos
Classe E	De 2.001 a 2.500 horas/pontos
Classe F	De 2.501 a 3.000 horas/pontos

Art. 35. Para conduzir o processo de enquadramento e avaliação de desempenho dos docentes do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso, será criada e nomeada, através de Portaria Municipal, uma Comissão vinculada à Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO XI

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36. A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação do desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições e que permite o seu desenvolvimento profissional na Carreira e no Serviço Público Municipal, tendo em vista os objetivos e finalidades da Rede Pública Municipal de Educação.

Art. 37. A avaliação de desempenho do profissional do magistério será realizada para fins de:

- I. Progressão Horizontal;
- II. Identificação da necessidade de capacitação profissional;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

III. Compreensão do Funcionamento da Rede Pública Municipal de Educação e detecção de distorções que refletem diretamente no processo de ensino-aprendizagem;

IV. Criação de instrumentos que visem ao aprimoramento profissional do Grupo Ocupacional do Magistério.

Art. 38. A avaliação de desempenho, que será realizada anualmente, é uma apreciação sistemática do desempenho, onde a computação de horas/pontos para a mudança de Classe será conferida aos docentes do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso (Atividades de Docência e Atividades de Suporte Pedagógico) e adota dois grupos de fatores de avaliação:

a - Avaliação da produção científica, tecnológica, artístico-cultural, de ensino, de pesquisa e de extensão e evolução profissional;

b - Avaliação de desempenho institucional.

§ 1º. O grupo de fatores relativos alínea “a” considera como itens de avaliação relevantes:

I – Produção e publicação de artigos em revistas da rede municipal ou em revistas de projeção nacional ou internacional;

II – Publicação de livros (autor ou coautor) na área de conhecimento da atuação do professor ou área afim, com o respectivo aval de qualidade dos órgãos competentes de pesquisa ou da rede municipal de educação e Instituição de Ensino a que se vincule;

III – Palestras, conferências proferidas ou debatedor em mesa redonda;

IV – Exercício técnico-profissional qualificado em sua área de magistério;

V - Distinção obtida em razão de relevância na atividade magisterial;

VI- Participação ou ministrante em congressos, encontros, seminários, conferências, simpósios, cursos, minicursos e palestras;

VII - Participante ou ministrante de cursos de extensão, na área específica de atuação;

VIII- Apresentação de trabalhos em evento de iniciação à pesquisa científica (nacional, regional ou internacional);

IX- Participação em programas e grupos de pesquisa na comunidade escolar;

X- Atuação como membro de comissão de processos disciplinares, sindicância e administrativo;

XI- Participação em Concursos de monografia;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

XII - Participação presencial ou Ead em programas de formação continuada e qualificação profissional, em cursos de extensão, aperfeiçoamentos e especialização, sejam de iniciativa da Secretaria Municipal de Educação ou de outras instituições pública e/ou privada reconhecidas pelo MEC.

§ 2º. O segundo grupo, alínea "b", corresponde aos fatores relativos às características pessoais necessárias, e considera:

I – Exercício de atividades administrativas relevantes na área educacional;

II- Participação em projeto de voluntariado junto à comunidade escolar;

III- Realização e participação em projetos escolares;

IV- Visitas técnicas/pedagógicas no âmbito escolar;

V- Membro de comissão organizadora de eventos educacionais;

VI – Desempenho profissional – trabalho em equipe, proatividade, cooperação, colaboração, iniciativa, criatividade, interesse e capacidade de realização, compreensão e adaptação;

VII – Participação na comunidade escolar – presença em conselhos escolares, eventos da escola e reuniões pedagógicas;

VIII - Pontualidade / Assiduidade – cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pela Instituição e comparecimento ao trabalho;

IX - Participação em conselhos de controle social e comissões educacionais;

X - Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo;

XI - Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;

XII - Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-os às situações do dia a dia;

XIII - Conduta ético-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações que se apresentem;

XIV – Planejamento e organização – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

XV - Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;

XVI - Eficácia – alcance das metas propostas.

SEÇÃO I

DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 39. Para obter o direito de promoção por desempenho os docentes do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso, anualmente, no período do interstício, deverão obedecer:

I. Uma pontuação mínima anual de 40 horas/pontos nos fatores descritos nos parágrafos primeiro e segundo do Art. 38 desta Lei;

II. Uma pontuação máxima anual de 120 horas/pontos nos fatores descritos nos parágrafos primeiro e segundo do Art. 38 desta Lei;

III. Uma pontuação máxima de 30% (trinta por cento) do grupo de fatores descritos no parágrafo primeiro (alínea "a") e 70% (setenta por cento) do grupo de fatores descritos no parágrafo segundo (alínea "b") do Art. 38 desta Lei;

IV. O funcionário que não atingir a pontuação mínima prevista no item I terá anulada a sua pontuação/hora naquele ano;

V. O período máximo de aproveitamento de pontos/horas de um interstício será de 08 (oito) anos, caso ultrapasse este período, o funcionário perderá toda a pontuação/hora contabilizada naquele interstício, e;

VI. Toda documentação comprovante da realização de atividades somente terão validade para contagem de horas/pontos no ano da realização da atividade.

Art. 40. A contagem de pontos/horas de um interstício não se aplica, cumulativamente, em outro período, vez que para esse se inicia uma nova contagem de horas/pontos, além de observar o Art.39 desta Lei.

SEÇÃO II

DA ATRIBUIÇÃO DOS PONTOS

Art. 41. A avaliação e a computação dos pontos das atividades a que se refere o artigo anterior serão realizadas segundo critérios quantitativos, mediante o cálculo do número de horas/pontos destinados à consecução de cada atividade, conforme pontuação estabelecida.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

Art. 42. A pontuação final do docente resultará da soma das pontuações alcançadas no desempenho das atividades, programas e projetos de que tratam os artigos 39, 40 e 41 desta Lei.

Art. 43. Os requisitos para atribuição dos pontos, através de seus respectivos limites máximos de carga horária (cada hora equivale um ponto), serão definidos através de regulamento a ser definido por Decreto no prazo de 60(sessenta) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 44. Cabe ao Docente do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso, elaborar relatório das atividades realizadas, e encaminhar a documentação comprobatória à Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal para o cômputo da respectiva carga horária/pontuação.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 45. A Secretaria Municipal de Educação de Paulo Afonso, anualmente, definirá as ações e metas do Plano de Formação e Qualificação Profissional-PFQP para o ano letivo seguinte, bem como sua articulação com os planos similares de Secretarias de Educação congêneres e de organismos de financiamento da pós-graduação e da pesquisa, no Brasil e no exterior.

Art. 46. A fim de atender aos objetivos da Secretaria Municipal de Educação, um cronograma de capacitação será elaborado e nele, estarão previstos e planejados os quantitativos de docentes que participarão dos programas, cursos, capacitações e treinamentos, para o ano seguinte de funcionamento da Rede Municipal de Ensino.

Parágrafo Único. Os quantitativos de que trata o caput deste artigo, serão previstos em razão das carências identificadas nos processos de avaliação de desempenho dos docentes, do sistema de avaliação de desempenho anual e avaliação externa, das unidades de ensino da Rede Municipal.

Art. 47. Os departamentos, os conselhos escolares, e os órgãos executivos da Rede Municipal de Educação exercerão suas atribuições e competências de acordo com as leis e demais normas aplicáveis, aprovados pelos órgãos competentes, nos casos não regulamentados neste Plano.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48. A Avaliação de Desempenho para o pessoal que desenvolve atividades Técnico-Administrativas será realizada anualmente pela chefia imediata, pela chefia geral e pela autoavaliação, com acompanhamento da Comissão designada pela Secretaria Municipal de Educação, a quem compete atribuir nota a cada fator de avaliação, através de formulários específicos.

Art. 49. Só poderá ser aceita documentação de Instituições de Ensino Superior devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação e, no caso de cursos no exterior deverão os mesmos estar convalidados, conforme prevê a legislação brasileira.

Art. 50. A constatação de qualquer irregularidade no enquadramento ou na comprovação da documentação apresentada implica no cancelamento do enquadramento aprovado, independente de outras sanções legais.

Art. 51. O Docente do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso deve guardar cópia do requerimento de avaliação e 2ª via do comprovante das atividades realizadas e entregues à Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal

Art. 52. A contagem de horas/pontos para a progressão horizontal é realizada anualmente, através da atualização dos dados pessoais pelo docente, até o dia 30 de novembro, devendo o requerimento ser apresentado até o último dia útil de dezembro, e o resultado da avaliação divulgado até o último dia útil de abril.

Art. 53. Na forma do estabelecido no parágrafo único do Artigo 23 da Lei Municipal nº 1208, de 16 de junho de 2011, a Progressão Horizontal na Carreira do Grupo Ocupacional Magistério ocorrerá de forma automática, a partir de 1º de janeiro de 2017, data em que terá início o processo de avaliação definido na presente Lei.

Art. 54. Fica estabelecido que os títulos a serem apresentados para fins de comprovação da avaliação de desempenho, prevista nesta Lei, somente serão aceitos como no máximo quatro anos de sua expedição.

Art. 55. Fica estabelecido que o afastamento do servidor integrante do Grupo Ocupacional do Magistério, para fins de avaliação, anula a pontuação obtida no processo de avaliação definido nesta Lei, ressalvando apenas o afastamento referente à licença maternidade e enfermidade que implique no afastamento pessoal do Professor.

Art. 56. O docente do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Paulo Afonso terá direito a recorrer acerca de irregularidade no cômputo de seus pontos, por meio de recurso dirigido à Comissão Permanente de Gestão do Plano de



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO – ESTADO DA BAHIA

Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal no prazo de 30 (trinta) dias da divulgação do seu resultado.

Art. 57. Fica alterado o § 1º do Art. 62 da Lei Municipal nº 1208, de 16 junho de 2011, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 62....."

§ 1º - A Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal terá o Secretário Municipal de Educação como membro nato e será integrada por 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração, 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação, 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação e por 02 (dois) representantes dos Profissionais do Magistério Municipal indicados pelo Sindicato representativo da categoria."

Art. 58. O enquadramento do docente na Classe é pessoal e de acordo com seus méritos.

Art. 59. Para cobertura das despesas decorrentes da aplicação do reajuste previsto na presente Lei, fica o Chefe do Executivo Municipal autorizado a abrir crédito adicional SUPLEMENTAR à Lei Orçamentária Anual, até o limite de R\$ 8.500.000,00 (oito milhões e quinhentos mil reais), utilizando os recursos provenientes de Receita.

Art. 59. Para o aproveitamento das Atividades e outorga de horas/pontos a serem creditadas ao docente, ficam estabelecidas os limites máximo de horas/pontos e os requisitos para contabilização dos pontos/horas, será regulamentado por Decreto do Poder Executivo Municipal no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 60. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 10 de julho de 2017.


LUIZ BARBOSA DE DEUS
PREFEITO

..... data mediante
fixação de cópia na portaria
desta PREFEITURA
10/07/2017
Gabinete do Prefeito

17