

À

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ANDRADAS

Excelentíssima Senhora Prefeita Margot Navarro Graziani Pioli

O SINDSEPMA – Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Andradas, por seu Representante Legal que esta subscreve, vêm diante de Vossa Excelência, tendo tomado conhecimento dos anseios dos servidores ocupantes do cargo de PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA, visando a melhora nas suas condições de trabalho e valorização dos mesmos, vem apresentar PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, o fazendo nos termos seguintes:

I – EQUIPARAÇÃO SALARIAL AO NÍVEL SUPERIOR DA TABELA

Embora seja exigido do Professor de Educação Básica – PEB II o nível superior de escolaridade, o mesmo não se encontra na tabela de vencimentos dos demais servidores com a mesma titulação.

E não se diga que se trata da carga horária (25 horas semanais para o professor e 30 horas semanais para os demais servidores), uma vez que mesmo proporcionalmente não há equivalência, ou

seja, os professores ganham menos que os demais servidores nas mesmas condições.

Tal discrepância não encontra qualquer razão idônea para existir, ao passo que o tratamento isonômico é consagrado Constitucionalmente, a título de Direito Fundamental.

Assim, pela completa ausência de motivo que justifique o tratamento diferenciado, há que se solucionar esta desigualdade, com a inserção dos professores na tabela de vencimentos dos demais profissionais aos quais também é exigido curso superior, ainda que proporcionalmente, o que se requer.

II – DA AMPLIAÇÃO DO ADICIONAL DE DESLOCAMENTO PARA SERVIDORES DE OUTRAS CIDADES

Na atualidade, a gratificação de deslocamento é regulada pelo Decreto 754/2007, que garante aos profissionais do magistério público o pagamento de um valor de cunho indenizatório, quando residam na zona urbana e atuem na rural, e vice-versa, conforme critérios que define nos seguintes termos:

Art. 1.º A gratificação por deslocamento devida aos profissionais do Magistério Público Municipal reger-se-á pelo disposto neste decreto.

Art. 2.º Aos profissionais do Magistério Público Municipal que residem na área urbana e atuam na área rural, ou vice-versa, desde que no local de sua residência inexista a oportunidade de escolha de classe, será devida a gratificação por deslocamento com

os seguintes valores por dia de efetiva regência de classe, supervisão, coordenação, vice-direção ou direção:

I - R\$ 2,88 (dois reais e oitenta e oito centavos) para profissionais cuja unidade de ensino seja distante da residência em até quinze quilômetros;

II - R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) para profissionais cuja unidade de ensino seja distante da residência do profissional em mais de quinze quilômetros.

Referida normativa não trata, contudo, das situações nas quais o servidor reside fora do município, e nele vem atuar na zona rural, razão pela qual não encontra-se sendo pago referido benefício aos servidores que se encontram nessa situação.

Tal situação não pode permanecer, uma vez que denota tratamento desigualitário sem justificativa idônea, ferindo a proporcionalidade e razoabilidade, uma vez que servidores de outras cidades devem ser tidos como "*profissionais do Magistério Público Municipal que residem na área urbana e atuam na área rural*".

Dessa forma, requer-se a implementação da gratificação por deslocamento aos profissionais do magistério que residam em outras cidades e venham a atuar na zona rural do Município de Andradas.

III – DA LIMITAÇÃO TEMPORAL DA ATUAÇÃO DO PROFESSOR EVENTUAL

Questão de suma importância, é a regularização e imposição de limite temporal à atuação do professor eventual.

Referido servidor se presta a atuar quando outro professor precisa se ausentar da regência de classe, de modo a não prejudicar os alunos, tomando a regência da classe e ministrando as aulas.

Ocorre que, na prática cotidiana, quando da ausência dos professores por longos períodos, os professores eventuais chegam a tomar a regência das respectivas salas por meses sem interrupção, deixando de resguardar outras salas que também precisariam de sua atuação.

Faz-se necessário, a bem do serviço público e do interesse das próprias crianças, que haja uma efetiva definição de limite temporal no qual a professora eventual possa suprir a falta da professora regente, agilizando a contratação temporária de outra profissional para a atuação em sala de aula.

Requer-se, pois, a efetiva delimitação temporal da atuação da professora eventual na sala de aula, para a finalidade de suprir a falta da professora regente, pelo prazo não superior a 30 (trinta) dias.

IV – DA REGULARIZAÇÃO DA “TERÇA PARTE”

A Lei Federal 11738/2008 traz o regramento atinente à jornada de trabalho dos professores e a forma de sua distribuição, o fazendo nos seguintes termos:

Art. 2o. (...)

§ 4º. Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Ou seja, dentro da carga horária dos professores, eles ficarão até o limite de 2/3 do tempo interagindo com alunos, sendo que o restante do tempo será utilizado para planejamento e estudo sobre o que será empregado nas aulas.

Trata-se da famigerada “terça parte”, que ainda não encontra-se inserida na LC 91/2006 – Plano de cargos e carreira dos profissionais do magistério do Município, mas que encontra-se sendo regularmente empregado por conta do dever de respeito à Lei Federal de cunho nacional, de competência da União (CF/88, art. 22, XXIV).

Todavia, nada melhor para a segurança jurídica, tanto do Município quanto dos professores, que referido regime jurídico seja inserido na legislação do Município de Andradas, mais especificamente na LC 91/2006), o que se requer.

V – DA INSERÇÃO NO PLANO DE CARREIRA DA FIGURA DO PROFESSOR ALFABETIZADOR

Atualmente, embora em todas as escolas da rede municipal haja a figura do professor alfabetizador, não há sequer menção à essa atribuição dentro da LC 90/2006.

Dessa forma, de modo a delimitar adequadamente as atribuições do alfabetizador, bem como como se dará sua atuação, requer-se sua inserção no regime jurídico constante da LC 91/2006.

VI – DA IMPLEMENTAÇÃO DA FIGURA DO VICE-DIRETOR EM TODAS AS UNIDADES DE ENSINO COM MAIS DE 300 ALUNOS

De acordo com o art. 24, II, da LC 91/2006, somente haverá a figura do Vice-Diretor quando a unidade escolar tenha o mínimo de 400 alunos e funcione em 3 turnos:

Art. 24. A Unidade Escolar terá Diretor de Escola, Vice-Diretor, Coordenador de Unidade Escolar e Creche, Especialistas na seguinte conformidade:

I - Diretor de Escola: um para cada Unidade Escolar que tenha a partir de 300 (trezentos) alunos, em níveis de Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental;

II - Vice-Diretor: um para cada Unidade Escolar que tenha no mínimo 400 (quatrocentos) alunos, em níveis de Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental, e que funcione em três turnos;

Todavia, o cotidiano demonstra que os requisitos relativos à quantidade de alunos e à necessidade de que a unidade escolar funcione em três turnos leva a situações de grande prejuízo, tanto ao ensino propriamente dito – uma vez que causa prejuízo pedagógico – quanto à gestão e administração da unidade.

Dessa forma, requer-se a retirada do segundo critério para a existência de vice-diretor na unidade de ensino, qual seja, “que funcione em três turnos”, de modo que resta apenas o critério quantitativo de alunos, de modo que reste assim configurado:

Texto atual da LC 91/2006	Proposta de alteração
<p><i>Art. 24. A Unidade Escolar terá Diretor de Escola, Vice-Diretor, Coordenador de Unidade Escolar e Creche, Especialistas na seguinte conformidade:</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>II - Vice-Diretor: um para cada Unidade Escolar que tenha no mínimo 400 (quatrocentos) alunos, em níveis de Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental, e que funcione em três turnos;</i></p>	<p><i>Art. 24. A Unidade Escolar terá Diretor de Escola, Vice-Diretor, Coordenador de Unidade Escolar e Creche, Especialistas na seguinte conformidade:</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>II - Vice-Diretor: um para cada Unidade Escolar que tenha no mínimo 300 (trezentos) alunos, em níveis de Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental;</i></p>

VII - DA CRIAÇÃO E ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS PARA A PROMOÇÃO FUNCIONAL DOS PROFESSORES

Faz-se premente a necessidade de criação e estabelecimento de critérios para a promoção funcional dos professores, uma vez no atual cenário, referida classe encontra-se extremamente prejudicada, em detrimento dos demais servidores do Município.

Calha lembrar que todos os servidores do Município de Andradas – com exceção dos professores – podem evoluir funcionalmente mediante progressão (que se dá a cada 03 anos, evoluindo horizontalmente um grau, até a letra “m”) e promoção (que se dá a cada nove anos, evoluindo verticalmente um nível, até 03), e, em ambas situações, necessita o efetivo exercício pelos prazos legais e demais requisitos, como obtenção de pontuação satisfatória em avaliação de desempenho.

Os professores, contudo, evoluem por duas espécies de progressão, a primeira, que se dá tal qual os demais servidores, e a segunda por titulação, nos termos do art. 132 a 135 da LC 91/2006:

Art. 132. Progressão por titulação é a promoção do professor da mesma série de classe que ocupa para o nível seguinte, dentro da mesma série de classe, correspondente à habilitação de nível superior, na área de Educação.

Art. 133. A progressão por titulação, dentro da mesma série de classe, será feita no mesmo grau que assegure vencimento superior ao da situação anterior.

Art. 134. A progressão por nova titulação ocorrerá na entrega da documentação, mas vigorará automaticamente.

Art. 135. Para ocorrer à progressão por titulação, de acordo com o Anexo I, o interessado apresentará documentação que comprove:

- I - o registro profissional, no órgão competente;*
- II - encontrar-se no efetivo exercício de seu cargo;*
- III - ter 3 (três) anos de efetivo exercício na classe de seu cargo.*

Dessa forma, o Professor de Educação Básica – PEB II, que já ingressa nos quadros do Município com a exigência de nível superior, somente galgará novo nível se obtiver mestrado, e após, se obtiver doutorado, em flagrante desproporção e diferenciação desproporcional e desarrazoada em comparação aos demais servidores.

Dessa forma, requer-se a implementação da promoção funcional/vertical aos professores do Município de Andradas, nos mesmos moldes que concedidos aos demais servidores, constantes dos arts. 37 a 43 da LC 95/2006:

Art. 37. De acordo com o inciso XV do artigo 5º desta lei, promoção funcional é a passagem do servidor um nível para o nível imediatamente superior dentro da mesma classe a que pertence, obedecidos os critérios previstos nesta lei.

Parágrafo único. Os critérios para promoção funcional são estendidos ao Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo Educacional, previsto no Anexo II da Lei Complementar do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal.

Art. 38. Além de outros requisitos estabelecidos nesta lei, todo procedimento que vise à promoção funcional levará em conta:

I - a qualificação, a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos;

II - a participação na qualificação profissional e o aprimoramento das técnicas e formas de exercício das atribuições dos cargos;

III - o resultado positivo em avaliação periódica de desempenho;

IV - a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo;

V - os conhecimentos específicos para o exercício das atribuições decorrentes da progressão vertical;

VI - oferecer perspectivas de melhoria salarial e de qualidade de vida;

VII - incentivar a qualificação profissional e o aprimoramento das técnicas e formas de exercício das atribuições dos cargos;

VIII - disponibilidade financeira, dentro dos limites permitidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 39. A promoção funcional poderá ser concedida, mediante critérios de merecimento verificados em avaliação periódica de desempenho, ao servidor efetivo que atenda cumulativamente às seguintes exigências:

I - estar em efetivo exercício do cargo;

II - ter completado 9 (nove) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

III - obter conceito igual ou superior a 85% (oitenta e cinco por cento) dos pontos possíveis nos 3 (três) últimos procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho realizados;

§1º. Revogado

§ 2.º O processamento da promoção funcional ocorre nos limites da dotação orçamentário-financeira anual.

§ 3.º Para efeito deste artigo, o período em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado na contagem de tempo de que trata o inciso I, exceto nas situações identificadas pela legislação municipal como de efetivo exercício, devidamente indicados no parágrafo único do art. 31 desta lei.

Art. 40. Caso o servidor não alcance conceito favorável nas avaliações de desempenho constantes do inciso III do art. 39, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo, novamente, cumprir o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício nesse padrão, alcançando 85 pontos nestas avaliações, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 41. Terá interrompido o período aquisitivo para a promoção funcional, iniciando-se contagem de novo período, o servidor que no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade de suspensão, prevista na legislação municipal;

II - faltar ao serviço por mais de 7 (sete) dias consecutivos ou alternados nos últimos três anos, ressalvados o disposto no § 3.º do artigo 39 desta lei;

III - Revogado

Parágrafo Único: Os afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade passam a ter motivos de suspensão dos benefícios de Progressão e Promoção funcional.

Art. 42. O servidor efetivo que estiver no exercício de cargo em comissão faz jus à contagem de tempo para o interstício da promoção funcional, continuando a perceber apenas a remuneração do cargo em comissão.

Art. 43. A pena de suspensão interrompe a contagem do interstício previsto no inciso I do artigo 39 desta lei, iniciando-se nova contagem no dia subsequente à do término da penalidade.

§ 1.º O servidor afastado preventivamente em função de processo disciplinar poderá concorrer à progressão horizontal, mas o ato que a conceder ficará sem efeito se, na conclusão do processo, depois de esgotadas todas as fases recursais, for lhe aplicada a pena

de suspensão, conforme disciplinado no Estatuto do Servidor Público Municipal.

§ 2.º O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo nível após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva e declarada a improcedência da penalidade, devendo o vencimento retroagir à data da promoção funcional.

IX – IMPLEMENTAÇÃO DE ADICIONAL PELA ATUAÇÃO JUNTO A CRIANÇA ESPECIAL

A atuação das PEB's com crianças especiais, demanda todo um planejamento diferenciado, com a adaptação dos planos de aula para as características e necessidades, de forma personalizada, de modo a não prejudicar o aprendizado.

Desse modo, nada mais justo do que gratificar a atuação dessas profissionais com um acréscimo pecuniário, decorrente desse trabalho adicional que deve ser exercido.

Requer-se, pois, a implementação de adicional pecuniário pela atuação dos PEB I com crianças especiais.

Termos em que, pede deferimento.

Andradas, 14 de fevereiro de 2023.


SINDSEPMA – Sindicato dos Servidores Públicos do Município de
Andradas

JOSÉ MILTON DOS SANTOS - Presidente