



**LEI Nº 443 DE 22 DE DEZEMBRO DE 2020**

**Cria no Município de Maturéia o Prêmio – Previne Brasil – Pagamento por Desempenho (Programa Previne Brasil), previstos nas Portarias Nº 2.979, de 12 de Novembro de 2019 e Nº 3.222, de 10 de Dezembro de 2019, do Ministério da Saúde e, dá outras providências.**

Na condição de **PREFEITO MUNICIPAL DE MATUREIA**, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e **EU SANCIONO** a seguinte lei:

Art. 1º. A presente lei regulamenta a utilização do incentivo do Previne Brasil (Programa Previne Brasil), denominado Pagamento por Desempenho, criando o Prêmio Previne Brasil – Pagamento por Desempenho.

Art. 2º. O prêmio variável previsto no Programa Previne Brasil – Pagamento por Desempenho será repassado pelo Ministério da Saúde ao Município de Maturéia/PB, caso o mesmo atinja as metas e os resultados previstos nos §1º e §2º do Art. 12-C da Portaria Nº 2.979/2019, do Ministério da Saúde, de modo que, se o Governo Federal dispuser pela extinção do mesmo ou não o repassar aos cofres municipais, fica o Município de Maturéia/PB totalmente desobrigado do consequente pagamento do Prêmio.

Art. 3º. Os recursos recebidos pelo Município de Maturéia/PB em decorrência do cumprimento das metas estabelecidas pelo Programa Previne Brasil – Pagamento por Desempenho, de acordo com o Art. 6º e 7º da Portaria Nº 3.222/GM/MS que trata do conjunto de indicadores do Pagamento por Desempenho a ser observado na atuação das Equipes de Saúde da Família (ESF) e Equipes de Atenção Primária (EAP), para o ano de 2020, abrange as ações estratégicas de Saúde da Mulher, Pré-Natal, Saúde da Criança e Doenças Crônicas (Hipertensão Arterial e Diabetes Mellitus).

§ 1º São indicadores para o ano de 2020:

I - proporção de gestantes com pelo menos 6 (seis) consultas pré-natal realizadas, sendo a 1ª até a 20ª semana de gestação;

II - proporção de gestantes com realização de exames para sífilis e HIV;

III - proporção de gestantes com atendimento odontológico realizado;

IV - cobertura de exame citopatológico;

V - cobertura vacinal de poliomielite inativada e de pentavalente;



*Construindo uma nova história*

- VI - percentual de pessoas hipertensas com pressão arterial aferida em cada semestre; e
- VII - percentual de diabéticos com solicitação de hemoglobina glicada;

§ 2º Os indicadores do pagamento por desempenho para os anos de 2021 e 2022 serão definidos após monitoramento, avaliação e pactuação tripartite durante o ano de 2020, e contemplarão as seguintes ações estratégicas:

- I - ações multiprofissionais no âmbito da atenção primária à saúde;
- II - ações no cuidado puerperal;
- III - ações de puericultura (crianças até 12 meses);
- IV - ações relacionadas ao HIV;
- V - ações relacionadas ao cuidado de pessoas com tuberculose;
- VI - ações odontológicas;
- VII - ações relacionadas às hepatites;
- VIII - ações em saúde mental;
- IX - ações relacionadas ao câncer de mama; e
- X - Indicadores Globais de avaliação da qualidade assistencial e experiência do paciente com reconhecimento e validação internacional e nacional, como o Primary Care Assessment Tool (PCATool - Instrumento de Avaliação da Atenção Primária), o Patient-Doctor Relationship Questionnaire (PDRQ-9 - Questionário de Avaliação da Relação Médico-Paciente) e o Net Promoter Score (NPS - Escala de Satisfação do Usuário).

§ 3º deverão ser aplicados na seguinte proporção:

- a) 100% (Cem por cento) será destinado ao pagamento de prêmio pecuniário serão destinados para os profissionais e trabalhadores que compõem as equipes da Estratégia de Saúde da Família, Núcleo Ampliado de Saúde da Família e Atenção Básica (NASF-AB), Equipe de Apoio das Unidades Básicas de Saúde (Recepcionistas, Auxiliares de Serviços Gerais e Vigia/Vigilante), aos apoiadores institucionais e administradores do programa, independente do tipo de vinculação dos mesmos com o Município, sob forma de Prêmio de Desempenho e Inovação, denominado Previne Brasil – Pagamento por Desempenho, rateados por cada unidade, observada a disposição da alínea seguinte.





*Construindo uma nova história*

- b) Os valores correspondentes aos percentuais dispostos na alínea anterior serão repassados quadrimestralmente aos servidores:
1. 27,00% (vinte e sete por cento) serão destinados aos profissionais de Nível Superior das áreas de Medicina, Enfermagem e Odontologia.
  2. 34,00% (trinta e quatro por cento) serão destinados ao Programa de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) lotados nas Equipes de Saúde da Família e/ou Saúde Bucal.
  3. 15,00% (quinze por cento) serão destinados aos profissionais de Nível Médio/Técnico da área de Enfermagem e ao Nível Técnico e/ou, Auxiliares de Consultório Dentário, lotados nas Equipes de Saúde da Família e de Saúde Bucal;
  4. 3,5% (três e meio por cento) serão destinados aos profissionais de Nível Médio Recepcionistas, lotados nas Equipes de Saúde da Família;
  5. 9,00% (nove por cento) serão destinados aos profissionais de nível superior lotado Núcleo Ampliado de Saúde da Família e Atenção Básica (NASF-AB);
  6. 2,5% (três e meio por cento) serão destinados aos apoiadores institucionais do Programa Previne Brasil;
  7. 4,00% (dois e meio por cento) serão destinados à coordenação da Atenção Primária à Saúde e à coordenação da Epidemiologia (Administradores Previne Brasil).
  8. 5,0% (cinco por cento) serão destinados aos profissionais da Equipe de Apoio das Unidades Básicas de Saúde como Auxiliares de Serviços Gerais e vigia/vigilantes lotados nas Equipes de saúde da Família;

Parágrafo Único. Entende-se por apoiadores institucionais os servidores que desempenhem as atribuições de digitação das informações específicas do programa e definidos mediante portaria do Secretário Municipal de Saúde.

Art. 4º. Terão direito ao prêmio Previne Brasil – Pagamento por Desempenho todos os profissionais supracitados, desde que cumpridas as metas e atingidos os resultados definidos na legislação Federal atinente à matéria, ou em sua falta, mediante regulamentação do Poder Executivo através de Decreto.

Parágrafo Único. Para ter direito ao recebimento do prêmio, os profissionais definidos no *caput* deste artigo devem estar lotados e em exercício junto à Estratégia de Saúde da Família e ao Núcleo de Apoio a Saúde da Família, como comprovado exercício no Município de MATUREIA e devidamente incluídos no Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES).



*Construindo uma nova história*

Art. 5º. Não terá direito ao prêmio o profissional que:

I – Obtiver 02 (duas) faltas mensais ao serviço sem justificativa, com a devida comprovação documental;

II – Deixar de comparecer sem justificativas às atividades educativas e de planejamento, quando convocados pela Secretaria Municipal de Saúde e responsáveis pelas equipes;

III – Estiverem no gozo de licença médica por 30 dias ou mais;

IV – Praticar falta grave no exercício de suas atribuições, devidamente apurado em Processo Administrativo Disciplinar, em que se garanta a ampla defesa e o contraditório, durante o tempo determinado na própria decisão administrativa, ou pelo período da pena de suspensão conforme o caso.

Art. 6º. Esta Lei não se aplica aos servidores que venham a ser contratados através de convênios, uma vez que as verbas relativas aos pagamentos destes se darão diretamente pelo conveniado ou por força de contrato.

Art. 7º. O incentivo Previde Brasil – Pagamento por Desempenho, em hipótese alguma, será incorporado ao salário dos servidores, e sobre ele não incidirão quaisquer vantagens ou encargos trabalhistas.

Art. 8º. Os valores que eventualmente compuserem sobre das parcelas indicadas na alínea "b" do Art. 3º desta Lei serão rateadas na mesma proporção entre os profissionais que estiverem em pleno exercício.

Art. 9º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

**Gabinete do Prefeito Municipal de Matureia, Estado da Paraíba em 22 de Dezembro de 2020.**

**José Pereira Freitas da Silva**  
- PREFEITO MUNICIPAL -





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.



**Maturéia**  
GOVERNO MUNICIPAL

*Construindo uma nova história*

LEI Nº 443 DE 22 DE DEZEMBRO DE 2020

Cria no Município de Maturéia o Prêmio – Previne Brasil – Pagamento por Desempenho (Programa Previne Brasil), previstos nas Portarias Nº 2.979, de 12 de Novembro de 2019 e Nº 3.222, de 10 de Dezembro de 2019, do Ministério da Saúde e, dá outras providências.

Na condição de PREFEITO MUNICIPAL DE MATUREIA, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e EU SANCIONO a seguinte lei:

Art. 1º. A presente lei regulamenta a utilização do incentivo do Previne Brasil (Programa Previne Brasil), denominado Pagamento por Desempenho, criando o Prêmio Previne Brasil – Pagamento por Desempenho.

Art. 2º. O prêmio variável previsto no Programa Previne Brasil – Pagamento por Desempenho será repassado pelo Ministério da Saúde ao Município de Maturéia/PB, caso o mesmo atinja as metas e os resultados previstos nos §1º e §2º do Art. 12-C da Portaria Nº 2.979/2019, do Ministério da Saúde, de modo que, se o Governo Federal dispuser pela extinção do mesmo ou não o repassar aos cofres municipais, fica o Município de Maturéia/PB totalmente desobrigado do consequente pagamento do Prêmio.

Art. 3º. Os recursos recebidos pelo Município de Maturéia/PB em decorrência do cumprimento das metas estabelecidas pelo Programa Previne Brasil – Pagamento por Desempenho, de acordo com o Art. 6º e 7º da Portaria Nº 3.222/GMMS que trata do conjunto de indicadores do Pagamento por Desempenho a ser observado na atuação das Equipes de Saúde da Família (ESF) e Equipes de Atenção Primária (EAP), para o ano de 2020, abrange as ações estratégicas de Saúde da Mulher, Pré-Natal, Saúde da Criança e Doenças Crônicas (Hipertensão Arterial e Diabetes Mellitus).

§ 1º São indicadores para o ano de 2020:

I - proporção de gestantes com pelo menos 6 (seis) consultas pré-natal realizadas, sendo a 1ª até a 20ª semana de gestação;

II - proporção de gestantes com realização de exames para sífilis e HIV;

III - proporção de gestantes com atendimento odontológico realizado;

IV - cobertura de exame citopatológico;

V - cobertura vacinal de poliomielite inativada e de pentavalente;

VI - percentual de pessoas hipertensas com pressão arterial aferida em cada semestre; e

VII - percentual de diabéticos com solicitação de hemoglobina glicada;

§ 2º Os indicadores do pagamento por desempenho para os anos de 2021 e 2022 serão definidos após monitoramento, avaliação e pactuação tripartite durante o ano de 2020, e contemplarão as seguintes ações estratégicas:

I - ações multiprofissionais no âmbito da atenção primária à saúde;

II - ações no cuidado puerperal;

III - ações de puericultura (crianças até 12 meses);

IV - ações relacionadas ao HIV;

V - ações relacionadas ao cuidado de pessoas com tuberculose;

VI - ações odontológicas;

VII - ações relacionadas às hepatites;

VIII - ações em saúde mental;

IX - ações relacionadas ao câncer de mama; e

X - Indicadores Globais de avaliação da qualidade assistencial e experiência do paciente com reconhecimento e validação internacional e nacional, como o Primary Care Assessment Tool (PCATool - Instrumento de Avaliação da Atenção Primária), o Patient-Doctor Relationship Questionnaire (PDRQ-9 - Questionário de Avaliação da Relação Médico-Paciente) e o Net Promoter Score (NPS - Escala de Satisfação do Usuário).

§ 3º deverão ser aplicados na seguinte proporção:

a) 100% (Cem por cento) será destinado ao pagamento de prêmio pecuniário serão destinados para os profissionais e trabalhadores que compõem as equipes da Estratégia de Saúde da Família, Núcleo Ampliado de Saúde da Família e Atenção Básica (NASF-AB), Equipe de Apoio das Unidades Básicas de Saúde (Recepcionistas, Auxiliares de Serviços Gerais e Vigia/Vigilante), aos apoiadores institucionais e administradores do programa, independente do tipo de vinculação dos mesmos com o Município, sob forma de Prêmio de Desempenho e Inovação, denominado Previne Brasil – Pagamento por Desempenho, rateados por cada unidade, observada a disposição da alínea seguinte.

b) Os valores correspondentes aos percentuais dispostos na alínea anterior serão repassados quadrimestralmente aos servidores:

1. 27,00% (vinte e sete por cento) serão destinados aos profissionais de Nível Superior das áreas de Medicina, Enfermagem e Odontologia.
2. 34,00% (trinta e quatro por cento) serão destinados ao Programa de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) lotados nas Equipes de Saúde da Família e/ou Saúde Bucal.
3. 15,00% (quinze por cento) serão destinados aos profissionais de Nível Médio/Técnico da área de Enfermagem e ao Nível Técnico e/ou, Auxiliares de Consultório Dentário, lotados nas Equipes de Saúde da Família e de Saúde Bucal;
4. 3,5% (três e meio por cento) serão destinados aos profissionais de Nível Médio Recepcionistas, lotados nas Equipes de Saúde da Família;
5. 9,00% (nove por cento) serão destinados aos profissionais de nível superior lotado Núcleo Ampliado de Saúde da Família e Atenção Básica (NASF-AB);
6. 2,5% (três e meio por cento) serão destinados aos apoiadores institucionais do Programa Previne Brasil;
7. 4,00% (dois e meio por cento) serão destinados à coordenação da Atenção Primária à Saúde e à coordenação da Epidemiologia (Administradores Previne Brasil).
8. 5,0% (cinco por cento) serão destinados aos profissionais da Equipe de Apoio das Unidades Básicas de Saúde como Auxiliares de Serviços Gerais e vigia/vigilantes lotados nas Equipes de saúde da Família;

Parágrafo Único. Entende-se por apoiadores institucionais os servidores que desempenhem as atribuições de digitação das informações específicas do programa e definidos mediante portaria do Secretário Municipal de Saúde.





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

Art. 4º. Terão direito ao prêmio Previne Brasil – Pagamento por Desempenho todos os profissionais supracitados, desde que cumpridas as metas e atingidos os resultados definidos na legislação Federal atinente à matéria, ou em sua falta, mediante regulamentação do Poder Executivo através de Decreto.

Parágrafo Único. Para ter direito ao recebimento do prêmio, os profissionais definidos no caput deste artigo devem estar lotados e em exercício junto à Estratégia de Saúde da Família e ao Núcleo de Apoio a Saúde da Família, como comprovado exercício no Município de MATUREIA e devidamente incluídos no Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES).

Art. 5º. Não terá direito ao prêmio o profissional que:

I – Obtiver 02 (duas) faltas mensais ao serviço sem justificativa, com a devida comprovação documental;

II – Deixar de comparecer sem justificativas às atividades educativas e de planejamento, do convocados pela Secretaria Municipal de Saúde e responsáveis pelas equipes;

III – Estiverem no gozo de licença médica por 30 dias ou mais;

IV – Praticar falta grave no exercício de suas atribuições, devidamente apurado em Processo Administrativo Disciplinar, em que se garanta a ampla defesa e o contraditório, durante o tempo determinado na própria decisão administrativa, ou pelo período da pena de suspensão conforme o caso.

Art. 6º. Esta Lei não se aplica aos servidores que venham a ser contratados através de convênios, uma vez que as verbas relativas aos pagamentos destes se darão diretamente pelo conveniado ou por força de contrato.

Art. 7º. O incentivo Previne Brasil – Pagamento por Desempenho, em hipótese alguma, será incorporado ao salário dos servidores, e sobre ele não incidirão quaisquer vantagens ou encargos trabalhistas.

Art. 8º. Os valores que eventualmente compuserem sobre das parcelas indicadas na alínea "b" do Art. 3º desta Lei serão rateadas na mesma proporção entre os profissionais que estiverem em pleno exercício.

Art. 9º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Maturéia, Estado da Paraíba em 22 de Dezembro de

2020.

  
José Pereira Freitas da Silva  
- PREFEITO MUNICIPAL -



**Maturéia**  
GOVERNO MUNICIPAL

*Construindo uma nova história.*

LEI Nº 444 DE 22 DE DEZEMBRO DE 2020

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO, PARA OS PROFISSIONAIS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE MATUREIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Na condição de PREFEITO MUNICIPAL DE MATUREIA, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e EU SANCIONO a seguinte lei:

TÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR para os profissionais do Magistério da Educação do Município de Maturéia, conforme a legislação vigente e o disposto nesta Lei.

Art. 2º - Integram o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, ora instituído, de acordo com o art. 61 da Lei nº 9.394/1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, regulamentado por meio do Decreto nº 3.276 de 06 de dezembro de 1999, e teve sua redação definida pela Lei nº 12.014, de 06 de agosto de 2009 e o art. 22, da Lei nº 11.949/2007, os profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência, direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação pedagógica, incluindo a Lei deste plano as atividades de psicopedagogo e psicólogo institucional.

Parágrafo Único – O regime jurídico dos profissionais do Magistério Público Municipal é o estabelecido na Lei nº 55/97, que dispõe sobre o regime jurídico único e estatuto dos servidores municipais.

Art. 3º - Para os fins desta Lei consideram-se:

I – Cargo: unidade criada por lei, abrangendo conjunto de atribuições e responsabilidades, denominação própria, quantidade certa e pagamento pelos cofres municipais;

II – Classes: agrupamento de cargos da mesma denominação com atribuições e responsabilidades iguais e idêntica natureza funcional;

III – Série de Classes: conjunto de classes desdobráveis e hierarquizadas, semelhantes quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidades das atribuições;

IV – Grupo Ocupacional: conjunto de classes ou de séries de classes recentes a atividades afins ou correlatas quanto à natureza dos encargos ou ao ramo de conhecimentos aplicados no seu desempenho;

V – Serviço: conjunto de grupos ocupacionais que apresentam identidade, similaridade ou conexão nas respectivas atividades;

VI – Lotação: distribuição dos cargos e respectivos titulares segundo os órgãos da administração a que se destinem;

VII – Referência: posição do profissional da Educação dentro da Classe, que permite identificar a situação do ocupante na estrutura hierárquica e de remuneração da carreira;

VIII – Carreira: o conjunto de classes da mesma natureza de trabalho e de referências, escalonado segundo os critérios estabelecidos em lei;

IX – Quadro dos Profissionais da Educação: o conjunto de cargos dos profissionais do grupo Magistério.

### TÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES

Art. 4º - A presente Lei, norteada pelo princípio do dever do Poder Público para com a educação gratuita e de qualidade para todos e da gestão democrática de ensino público de qualidade, tem por finalidades:

I – A valorização dos profissionais do magistério público municipal;

II – O estímulo ao trabalho em sala de aula e as atividades de suporte pedagógico;

III – A melhoria do padrão de qualidade da educação pública municipal.

Art. 5º - A valorização dos profissionais do magistério e demais profissionais da educação escolar básica público municipal será assegurada pela garantia de:

I – Ingresso na carreira exclusivamente por concursos públicos de provas e títulos;

II – Aperfeiçoamento profissional continuado, na forma da legislação;

III – Estímulo ao trabalho em sala de aula;

IV – Remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício na rede escolar municipal;

V – Progressão funcional baseada na titulação, na capacitação, no desempenho do trabalho docente e na aferição do conhecimento;

VI – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho;

VII – Condições adequadas de trabalho;

VIII – Piso salarial profissional, proporcional à carga horária trabalhada;

IX – Implementação e manutenção da política de formação permanente dos profissionais em educação, na busca de inovações no seu trabalho.

Art. 6º - A melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino e de aprendizagem, bem como, pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de alunos e o professor, a jornada de trabalho, os demais profissionais do magistério e as condições materiais da unidade escolar, segundo parâmetros definidos pelo Sistema Municipal de Ensino.

### TÍTULO III DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

#### CAPÍTULO I DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

**Art. 7º** - A carreira do Magistério Público Municipal compreende os cargos de provimentos efetivos ocupados por Profissional Nível Superior com formação específica na área de Educação, concursados ou que venham a preencher cargos em decorrência de Concurso Público.

§ 1º Os níveis dos cargos dos profissionais do magistério público municipal, se darão por meio da tabela do Anexo III desta Lei;

§ 2º A quantidade inicial de cargos de provimento efetivo, para os fins desta Lei, é igual ao número de cargos ocupados, na data da publicação desta norma, por servidores efetivos, considerando-se como servidor efetivo aquele que tenha ingressado no serviço público do Município de Maturéia, através de concurso público.

**Art. 8º** - São cargos de profissionais do magistério da educação, docentes compreendendo a educação infantil e ensino fundamental, supervisor escolar, orientador educacional, diretor escolar, e coordenador pedagógico, além do psicólogo e psicopedagogo institucional, aqui incluídos, com seus respectivos quantitativos fixados por esta lei, em anexo.

**Art. 9º** - Uma vez organizados, os níveis dos profissionais do magistério público municipal e, frequentemente, havendo a sua distribuição em classes, onde as mesmas se desdobram em cinco referências, designadas pelas letras de A a E, compreendendo a uma variação relativa de 3% (três por cento) entre cada um deles, ficando assim definidas as classes:

**CLASSE A:** 0 até 05 anos de tempo de serviço;  
**CLASSE B:** 05 até 10 anos de tempo de serviço;  
**CLASSE C:** 10 até 15 anos de tempo de serviço;  
**CLASSE D:** 15 até 20 anos de tempo de serviço;  
**CLASSE E:** 20 até 25 anos de tempo de serviço;

### CAPÍTULO II

#### DAS FUNÇÕES DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

**Art. 10** - O ocupante do cargo de professor desempenha a função docente, que congrega as atividades de:

- I - Participar da elaboração e avaliação da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, propondo as alterações necessárias ao melhor ajustamento dessa proposta à realidade local;
- II - Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - Zelar pela aprendizagem do (a) aluno (a);
- IV - Estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - Colaborar com as ações de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

**Art. 11** - O ocupante do cargo de supervisor escolar desempenha as funções de supervisão e de orientação pedagógica que congregam as atividades de:

- I - Participar da elaboração, atualização e avaliação da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, propondo as alterações necessárias ao melhor ajustamento dessa proposta à realidade local;
- II - Coordenar o processo de planejamento, orientar, acompanhar o trabalho pedagógico desenvolvido no estabelecimento de ensino, colaborando com os planos coletivos ou individuais, semanais ou quinzenais, para promover a interdisciplinaridade, monitorando-os com o objetivo de se fazer cumprir o que foi planejado;
- III - Colaborar com as ações de articulação da escola com as famílias e a comunidade, promovendo reuniões bimestrais em conjunto com a gestão escolar, palestras e eventos para os pais ou responsáveis, incentivando-os a participarem do ambiente escolar, mantendo-os informados a respeito da conduta e aprendizagem do aluno;
- IV - Estar sempre atento às leis e resoluções dos órgãos reguladores da educação (SME/SME/CME/MEC, etc.) promovendo estudos com a comunidade escolar;
- V - Elaborar plano de ação anual do supervisor.
- VI - Elaborar o calendário escolar, incluindo os eventos e promoções anuais juntamente com a SME;
- VII - Revisar o Regimento Escolar, elaborando coletivamente normas e procedimentos claros para o bom funcionamento da escola;
- VIII - Elaborar planos de Formação Continuada para o professor e incentivar a participação dos professores em cursos e encontros de formação continuada;
- IX - Realizar atendimento individualizado de cada professor;
- X - Manter uma postura profissional, sendo ético, assíduo e pontual;
- XI - Fazer da escola um ambiente atrativo, agradável e acolhedor a todos, junto com o diretor e demais funcionários;
- XII - Zelar pela organização do tempo escolar;
- XIII - Incentivar o uso de práticas escolares inovadoras e desenvolver projetos conforme realidade local;

XIV - Observar por meio de instrumentos de caráter orientador, validados pela SME (Secretaria Municipal de Educação) e CME (Conselho Municipal de Educação) a postura do professor, o manejo de classe, o padrão de linguagem, o domínio do conteúdo e fazer interferências, caso seja necessário;

XV - Analisar as atividades oferecidas pelos professores, observando coerência, competência, habilidade e organização dos mesmos;

XVI - Orientar e monitorar o preenchimento dos diários de classe dos docentes;

XVII - Trabalhar as relações interpessoais professor/aluno;

XVIII - Monitorar constantemente o processo de alfabetização e letramento por turmas de 1º, 2º, 3º, 4º e 5º ano, anos iniciais, e caso exista alunos do 6º ao 9º ano que não estejam alfabetizados, fazer a intervenção pedagógica paralela e de forma individualizada com o professor.

XIX - Acompanhar e garantir suporte pedagógico aos professores na tentativa de sanar as dificuldades de aprendizagem dos alunos especiais ou não;

XX - Realizar conselhos de classes bimestralmente, propondo sugestões de trabalho com os alunos que apresentarem baixo desempenho, bem como, estratégias para incentivar os alunos faltosos a participarem das aulas, desenvolvendo e implementando ações para garantir a frequência escolar;

XXI - Garantir que ocorra, com eficácia, a recuperação paralela, a intervenção pedagógica, sempre que não ocorrer à aprendizagem;

XXII - Comunicar e analisar os resultados das avaliações externas e repassá-los a toda comunidade escolar;

XXIII - Incentivar o uso das avaliações externas e internas para redirecionar o trabalho do professor;

XXIV - Dar feedback ao professor (conversar, mantendo um diálogo, franco e aberto), ressaltando pontos positivos e negativos para cada um dos envolvidos na relação de ensino e aprendizagem, valorizando a autoestima dos professores e alunos;

XXV - Incentivar o zelo pelo patrimônio escolar;

XXVI - Realizar oficinas para os professores no que se refere ao uso de recursos didáticos e tecnológicos;

XXVII - Promover o resgate da cultura e da cidadania através de ações culturais;

XXVIII - Programar ações que estimulem a prática da autoavaliação dos alunos desde os anos iniciais;

XXIX - Criar estratégias para fomentar o gosto pela leitura, mantendo na escola um projeto de leitura permanente, em consonância com a coordenação pedagógica da SME;

XXX - Planejar e acompanhar as atividades, de formação e de aula atividade;

**Art. 12** - O ocupante do cargo de orientador educacional desempenha a função de orientação escolar que congrega as atividades de:

- I - Orientar os alunos em seu desenvolvimento pessoal, preocupando-se com a formação de seus valores, atitudes, emoções e sentimentos;
- II - Orientar, ouvir e dialogar com alunos, professores, gestores e responsáveis e com a comunidade;
- III - Participar da organização e da realização do projeto político-pedagógico e da proposta pedagógica da escola;
- IV - Ajudar o professor a compreender o comportamento dos alunos e a agir de maneira adequada em relação a eles;
- V - Ajudar o professor a lidar com as dificuldades de aprendizagem dos alunos;
- VI - Mediar conflitos entre alunos, professores e outros membros da comunidade;
- VII - Conhecer a legislação educacional do país;
- VIII - Circular pela escola e conviver com os estudantes.
- IX - Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento escolar.

**Art. 13** - O ocupante do cargo de diretor escolar e diretor adjunto de estabelecimento de ensino desempenham a função que congregam as atividades de:

- I - Executar plano de trabalho;
- II - Conduzir a elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, propondo as alterações necessárias ao melhor ajustamento dessa proposta à realidade local, mobilizando toda a comunidade escolar e garantindo que o processo seja democrático até o fim;
- III - Administrar os recursos materiais e financeiros do estabelecimento de ensino, ouvindo o conselho escolar, prestando contas à comunidade, segundo os princípios e normas da gestão democrática, definida na regulamentação do Sistema Municipal de Ensino;
- IV - Assegurar o cumprimento dos dias letivos assegurados pela legislação e horas aulas estabelecidas no horário do professor;
- V - Gerenciar, coordenar e acompanhar o trabalho dos diversos profissionais que atuam no estabelecimento de ensino, como: professores, coordenadores, orientadores e demais funcionários;
- VI - Zelar pela conservação e melhoria das instalações físicas e dos equipamentos dos estabelecimentos de ensino, mantendo a escola limpa e organizada, garantindo a sua integridade;
- VII - Desenvolver ações de articulação com a Secretaria Municipal de Educação e outros setores;
- VIII - Coordenar as ações de articulação da escola com as famílias e a comunidade, mantendo a comunicação com os pais e atendendo-os quando necessário;
- IX - Conhecer a legislação, as normas da Secretaria de Educação para reivindicar ações junto a esse órgão.
- X - Acompanhar o cotidiano da sala de aula e o avanço na aprendizagem dos alunos;
- XI - Ser parceiro do coordenador pedagógico na gestão da aprendizagem dos alunos;
- XII - Incentivar e apoiar a implantação de projetos e iniciativas inovadoras, provendo o material e o espaço necessário para o seu desenvolvimento;





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

**Art. 14 -** Ocupante do cargo de Psicopedagogo educacional desempenha as atividades de:

- I - Atuar preventivamente de forma a garantir que a escola seja um espaço de aprendizagem para todos, com o olhar multidisciplinar dirigido ao sujeito que aprende e ao que ensina.
- II - Avaliar as relações vinculares relativas à: professor/aluno; aluno/aluno/; família/escola, fomentando as interações interpessoais para intervir nos processos do ensinar e aprender;
- III - Enfatizar a importância de que o planejamento deve contemplar conceitos e conteúdos estruturantes, que levem a uma aprendizagem significativa, elaborando as bases para um trabalho de orientação do aluno na construção de seu projeto de vida, com clareza de raciocínio e equilíbrio;
- IV - Identificar o modelo de aprendizagem do professor e do aluno e intervir, caso necessário, para torná-lo mais eficaz, assessorando os docentes nos casos de dificuldades de aprendizagem;
- V - Encaminhar, quando necessário, os casos de dificuldades de aprendizagem para atendimento com especialistas em centros especializados;
- VI - Mediar a relação entre profissionais especializados e escola nos processos terapêuticos;
- VII - Participar de reuniões da escola com as famílias dos alunos colaborando na discussão de temas importantes para a melhoria do crescimento de todos que estão ligados àquela instituição;
- VIII - Atender, se necessário, funcionários da escola que possam necessitar de uma orientação quanto ao desempenho de suas funções no trato com os alunos.
- IX - Participar de equipe multiprofissional em diagnóstico e intervenção das dificuldades dos estudantes encaminhados;
- X - Realizar diagnóstico e intervenção das dificuldades de aprendizagem dos estudantes encaminhados pelas escolas, creches e órgãos públicos;
- XI - Identificar alunos com produções escolares inadequadas à sua faixa etária, nos âmbitos cognitivos e sociais e fazer as orientações e encaminhamentos necessários;
- XII - Realizar, em parceria com a coordenação e direção, encontros com pais e professores para discutirem e planejarem mecanismos de intervenção que favoreçam o processo de aprendizagem, orientando pais e professores na condução das ações propostas aos estudantes com dificuldades de aprendizagem, adequando-a individualmente;
- XIII - Acompanhar a indicação e o processo de inclusão do aluno com atendimento psicopedagógico no AEE;
- XIV - Planejar junto à equipe, ações para a integração e desenvolvimento do aluno no ambiente escolar, quando for o caso, promovendo reuniões de estudo com professores e coordenadores que atuam nas escolas;
- XV - Realizar avaliação diagnóstica institucional, levantando as necessidades e prioridades da instituição, verificando se os seus planos de ação atendem às suas necessidades e se estão em articulação com o projeto político - educacional do sistema de ensino do qual faz parte, analisando e incentivando mudanças estruturais na instituição, com o objetivo de melhorar as relações de aprendizagem entre todos os seus membros;
- XVI - Considerar as características das regiões ou instituições quanto ao seu contexto sócio-econômico-cultural, ao desenvolver o planejamento, organização e controle de estratégias para se atingir as metas propostas de qualidade nos processos do ensinar e do aprender;
- XVII - Criar meios para o diálogo entre a comunidade, família, corpo docente, discente e administrativo, para debaterem as questões ligadas ao saber, aos conflitos e à tomada de decisões importantes para a melhoria do processo de aprendizagem e a qualidade profissional e relacional dos seus membros;
- XVIII - Interpretar as leis que regem a relação ensino-aprendizagem, entendendo que a escola promove a inserção do sujeito no mundo do conhecimento, podendo ampliar sua atuação através de projetos sociais;
- XIX - Instrumentalizar as equipes gestoras dos diferentes níveis administrativos com métodos e estratégias de atuação, considerando a importância do suporte técnico e afetivo contínuo;

**Art. 15 -** Ocupante do cargo de psicólogo educacional desempenha as atividades de:

- I - Colaborar com a educação, fazendo uso dos conhecimentos da Psicologia que lhes sejam úteis na consecução crítica e reflexiva dos seus papéis;
- II - Desenvolver trabalhos com educandos e alunos, visando a explicitação e a superação de entraves institucionais ao funcionamento produtivo das equipes e ao crescimento individual de seus integrantes;
- III - Desenvolver com os participantes do trabalho escolar (pais, alunos, diretores, professores, técnicos, pessoal administrativo), atividades visando a prevenção, identificação e resolução de problemas psicossociais que possam bloquear, na escola, o desenvolvimento de potencialidades, a auto-realização e o exercício da cidadania consciente;
- IV - Elaborar e executar procedimento destinado ao conhecimento da relação professor/aluno em situações escolares específicas, visando através de uma ação coletiva e interdisciplinar a implementação de uma metodologia de ensino que favoreça a aprendizagem e o desenvolvimento;
- V - Planejar, executar e/ou participar de pesquisas relacionadas à compreensão de processos de ensino aprendizagem e conhecimento das características psicossociais do público alvo, visando à atualização e reconstrução do projeto pedagógico da escola, bem como suas condições de desenvolvimento e aprendizagem, com a finalidade de fundamentar a atuação crítica do psicólogo, dos professores e de criar programas educacionais completos, alternativos ou complementares;
- VI - Participar do trabalho das equipes de planejamento pedagógico, currículo e políticas educacionais, concentrando sua ação naqueles aspectos que digam respeito aos processos de desenvolvimento humano, de aprendizagem e das relações interpessoais, bem como participar da constante avaliação e do redirecionamento dos planos, e práticas educacionais implementados;
- VII - Diagnosticar as dificuldades dos alunos dentro do sistema educacional e encaminhar aos serviços de atendimento da comunidade, aqueles que requeiram diagnóstico e tratamento de problemas psicológicos específicos, cuja natureza transcenda a possibilidade de solução na escola, buscando sempre a atuação integrada entre escola e a comunidade;

- VIII - Realizar avaliação e diagnóstico psicológico por meio de entrevistas, observação, testes e dinâmicas de grupo;
- IX - Realizar atendimento psicoterapêutico individual ou em grupo, adequado às diversas teorias, na unidade de ensino;
- X - Realizar atendimento com as famílias dos (as) alunos (as);
- XI - Acompanhar, participar, contribuir e articular para a construção da proposta pedagógica da escola;
- XII - Participar da elaboração de planos de trabalho, planejamento de aula e de atividade de intervenção, respeitando a proposta pedagógica da instituição de ensino;
- XIII - Atuar em situações de agravamento emocional, que dificultem o processo de aprendizagem do (a) aluno (a);
- XIII - Desenvolver ações de intervenção psicológica junto ao professor quando necessário;
- XIV - Elaborar programas educativos de treinamento em saúde mental;
- XV - Acompanhar, subsidiar, orientar, construir parceria quanto ao processo de socialização do (a) aluno (a), a sua condição civil e de reconhecimento de identidade.

**Art. 16 -** O ocupante do cargo de Coordenador da Educação Especial desempenha as atividades de:

- I - Presidir as reuniões da sua Coordenação;
  - II - Promover palestras, encontros com professores, funcionários, alunos e pais;
  - III - Participar e assegurar a participação dos docentes da Educação Especial na elaboração, desenvolvimento e avaliação do Projeto Político Pedagógico, Regimento Interno, Plano Ação da Escola;
  - IV - Representar os professores da Educação Especial junto a Secretaria de Educação, atuando como transmissor entre os mesmos e aquele órgão.
  - V - Assegurar a articulação entre a escola e o Atendimento Educacional Especializado (AEE) de cada estabelecimento escolar.
  - VI - Fazer o levantamento dos recursos materiais e humanos necessários ao bom funcionamento da sua coordenação;
  - VII - Propor estratégias de atuação ao Órgão de Gestão, visando sempre a melhoria dos resultados da avaliação dos alunos assistidos pela Educação Especial;
  - VIII - Garantir a articulação entre a estrutura que coordena e as restantes Estruturas de Orientação Educativa;
  - IX - Coordenar os procedimentos referentes aos processos de referenciação e de avaliação das crianças e jovens com necessidades educacionais especiais;
  - X - Propor intervenções pedagógicas na sala do AEE, conforme especificidades dos alunos, com atividades complementares para serem desenvolvidas pelos professores, de forma que possam fazer uso do que aprenderem nos planejamentos semanais e formações;
  - XI - Fomentar a partilha de recursos educativos e de experiências pedagógicas entre os professores da Educação Especial;
  - XII - Promover medidas de planificação e avaliação das atividades da estrutura que coordena;
  - XIII - Apresentar alternativas de estudo sobre como atender as necessidades educacionais específicas dos alunos a grupos de professores e a especialistas em educação, de modo que possam servir de instrumentos para o desenvolvimento profissional desses educadores;
  - XIV - Analisar as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica elaboradas pelo Conselho Nacional de Educação, norteadoras do trabalho nas escolas;
  - XV - Criar espaços de aprendizagem coletiva, incentivando a prática de encontros para estudar e trocar experiências e o trabalho em grupo nas escolas da rede;
  - XVI - Potencializar o uso de materiais produzidos pelo MEC nas formações;
  - XVII - Planejar e controlar o tempo destinado a cada atividade, bem como o uso do espaço físico e do equipamento necessário nas salas de AEE;
  - XVIII - Participar de reuniões e Conselhos de Classe na unidade escolar onde o aluno está matriculado;
  - XIX - Apresentar reuniões mensais com o coordenador pedagógico da Secretaria Municipal de Educação - SEC, para estudo e orientação técnica referente ao trabalho realizado em AEE;
  - XX - Elaborar relatório pedagógico referente ao ano em curso ou ao último semestre, em parceria com os professores do AEE e das áreas de conhecimento e apresentar anualmente a SEC (Secretaria Municipal de Educação);
- § 1º - A Educação Especial tem por missão contribuir para uma melhor inclusão educativa e social das crianças e jovens, objetivando o sucesso educativo e promovendo a igualdade de oportunidades, bem como a preparação para o prosseguimento de estudos ou para uma adequada preparação para a vida pós-escolar ou profissional.

§ 2º - A figura do coordenador da educação especial deverá assegurar uma eficaz coordenação/operacionalização dos procedimentos inerentes ao processo de ensino subjacente a esta modalidade de ensino.

**Art. 17 -** Os cargos do quadro dos Profissionais da Educação Escolar Básica, desdobrar-se-ão em classes e níveis, obedecidos aos seguintes critérios:

I - Professores da Educação Básica, que compreendem a educação infantil e ensino fundamental (anos iniciais e finais):

- Nível I** - Para os que concluíram curso de nível médio, na modalidade normal ou equivalente;
- Nível II** - Formação de nível superior, em curso de Licenciatura, de graduação plena;
- Nível III** - Pós-graduação (especialização); a pós-graduação Lato Sensu compreende programas de especialização com duração mínima de 360 horas.





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

**Nível IV** – Pós-Graduação (mestrado) - para os portadores de curso de Mestrado em Educação, em sua área de formação e/ou em áreas afins;

**Nível V** – Pós-Graduação (doutorado) - para os portadores de curso de Doutorado em Educação, em sua área de formação e/ou em áreas afins;

**Parágrafo único:** A mudança de um nível para outro se dará em conformidade com o art. 39 e incisos desta Lei.

II – Cargos de Profissionais de Suporte Pedagógico Educacional:

**Nível III** – Para portadores de curso de especialização na área específica em cada cargo de Suporte Pedagógico Educacional com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

**Nível IV** – Para os portadores de curso de Mestrado em educação e/ou áreas afins;

**Nível V** – Para os portadores de curso de Doutorado em Educação e/ou áreas afins.

**Art. 18** - Cada nível se desdobra em 05 (cinco) referências verticais, especificadas pelos numerals I, II, III, IV e V.

**Parágrafo Único** – Dos profissionais que oferecem suporte pedagógico à educação básica é exigido, conforme o caso, cursos de graduação em Pedagogia, (e/ou em nível de pós-graduação).

### CAPÍTULO III DO INGRESSO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

#### Seção I Do Concurso Público

**Art. 19** - Os cargos de provimento efetivo do magistério público municipal, criados por esta Lei, são acessíveis a todos (as) os (as) cidadãos que preencherem requisitos estabelecidos no Estatuto do Servidor Municipal e os constantes no Plano de Carreira e Remuneração para o Magistério Público Municipal.

**Art. 20** - O ingresso na carreira dos profissionais do magistério público municipal dar-se-á por concurso público de provas e títulos, devendo ocorrer na referência I da classe inicial de cada cargo.

§ 1º - O concurso público de que trata o caput deste artigo será realizado de acordo com normas constantes em edital, baixado por quem for competente e publicado em jornal de circulação oficial do município e das demais instâncias de dever.

§ 2º - O prazo de validade do concurso público será de 02 (dois) anos, prorrogáveis, apenas por um período igual.

§ 3º - Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

**Art. 21** - Para a inscrição ao concurso público para o cargo de professor, supervisor escolar, orientador educacional, psicopedagogo institucional, psicólogo institucional e coordenador da educação especial serão exigidas como habilitação profissional mínima:

I – Formação em ensino superior com licenciatura plena e /ou específica para o cargo.

**Art. 22** - O acesso ao cargo de supervisor escolar, orientador educacional, psicopedagogo institucional, psicólogo institucional e coordenador da educação especial dar-se-á exclusivamente, por concurso público de provas e títulos, vedados à transposição.

#### Seção II Da nomeação, Designação e Exercício.

**Art. 23** - A nomeação para os cargos de provimento efetivo do magistério público municipal compete ao chefe do Poder Executivo Municipal ou à autoridade delegada à ordem de classificação obtida no concurso público de provas de títulos e a comprovação da habilitação exigida para o cargo.

**Parágrafo único** – O candidato aprovado que, no momento da posse, não apresentar documentação comprobatória de habilitação profissional exigida para o cargo, perderá o direito aos resultados obtidos no concurso público e, em consequência, ao provimento do cargo de carreira dos profissionais da educação.

**Art. 24** - A nomeação para o cargo de professor exige como habilitação profissional mínima:

I – Ensino Superior em curso de Licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, ou formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para o cargo de professor de Educação Básica, compreendendo desde a Educação Infantil aos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental.

**Art. 25** - A nomeação para os cargos de supervisor escolar, orientador educacional, e coordenador da educação especial será exigida como habilitação profissional, a formação em nível superior, obtida em curso de graduação em Pedagogia com formação em nível de pós-graduação na área específica. Para os cargos de psicólogo institucional e psicopedagogo institucional será exigida como habilitação profissional, a formação em nível superior, obtida em curso de graduação em suas áreas específicas.

**Art. 26** - Os profissionais do magistério público municipal, uma vez nomeados, serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, com designação para a unidade escolar específica de acordo com a necessidade apresentada pela própria secretaria.

**Parágrafo único** – É de 30 (trinta) dias o prazo para o profissional do magistério entrar em exercício, após a convocação em diário oficial, ficando sujeito ao estágio probatório, por um período de 03 (três) anos, durante o qual serão avaliados mediante suas capacidades e aptidão para o desempenho do cargo.

#### Seção III Da Cedência

**Art. 27** - Cedência é o ato através do qual o Poder Executivo Municipal coloca o profissional do magistério, com ou sem remuneração, à disposição de entidade ou órgão que exerce atividades no setor público sem vinculação administrativa à Secretaria Municipal de Educação do Município de Maturéia.

**Parágrafo Único.** A cedência para outras funções fora do sistema de ensino, só será admitida sem ônus para o sistema de origem do integrante da carreira do Magistério. O período de afastamento prestado durante a cedência não implicará na desvantagem do tempo de serviço na organização da carreira.

**Art. 28** - A cedência será concebida pelo prazo mínimo de 01 (um) ano, sendo renovável se assim convier às partes interessadas, por igual período, sucessivamente, não superior à gestão do Prefeito Municipal.

**Art. 29** - O professor ou profissional do magistério, quando cedido, perde a designação, continuando lotado na Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º - A cessão poderá ocorrer, com ônus, para o órgão municipal, quando se tratar de presidente da entidade de representação sindical, e, sem ônus, para o Município, quando o profissional for solicitado para outras entidades públicas.

**Parágrafo Único.** Terminado o período de cedência, e não havendo renovação, o professor ou profissional do magistério será designado para unidade escolar ou órgão, a critério da Secretaria Municipal de Educação.

### CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 30** - A jornada básica de trabalho dos ocupantes do cargo de professor habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental é de 30 (trinta) horas semanais. Dessas horas, 20 (vinte) são destinadas para o exercício da sala de aula (atividades de interação direta com o estudante) e 10 (dez) para as atividades de planejamento, sendo 05 (cinco) no âmbito da escola distribuídas em 02 (duas) horas de formação e 03 (três) horas de aula atividade e 05 (cinco) para atividades pedagógicas desenvolvidas em casa.

§ 1º Considera-se formação, aula atividades, atividade de casa:

I – Preparação e avaliação do trabalho didático;

➤ Estudo, Planejamento e avaliação - Prevê o artigo. 67, inciso V da LDB.

II – Colaboração com a administração da escola;

III – Reuniões pedagógicas;

IV – Articulação com a comunidade;

V – Aperfeiçoamento profissional (formação continuada), de acordo com a proposta pedagógica da unidade de ensino.

§ 2º - A Secretaria Municipal de Educação, atendendo às necessidades do Sistema Municipal de Ensino, poderá convocar o professor para trabalhar numa jornada de trabalho superior a básica de 30 (trinta) horas, podendo chegar até 40 com remuneração extra, por hora aula adicional, sendo facultada ao professor a aceitação.

§ 3º - A Secretaria Municipal de Educação poderá convocar os professores excedentes do seu quadro para desempenhar atividade de assistência ao educando, junto ao professor titular da sala de aula, bem como exercer atividades técnico-pedagógicas e de apoio educacional, com carga horária nunca inferior ao previsto no caput deste artigo, desde que na sua área de atuação.





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

§ 4º - O profissional do magistério ocupante do cargo de professor do ensino fundamental II, que por ventura não completar a sua jornada de trabalho com a disciplina na qual foi aprovado em concurso público de provas e títulos poderá esse ser compensado e complementado a sua carga horária com um outra disciplina ou componente dentro da área de atuação, não havendo a disciplina, o professor se enquadrará ao inciso III deste artigo.

**Art. 31** - A jornada de trabalho do diretor escolar é de 40 (quarenta) horas em regime de dedicação exclusiva e diretor adjunto é de 30 (trinta) horas semanais, com mandato de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogados por igual período.

§ 1º - Os cargos de diretor escolar e diretor adjunto devem ser ocupados por professores efetivos dos estabelecimentos de ensino de origem.

§ 2º - Não havendo a procura, as vagas serão disponibilizadas aos professores efetivos de outros estabelecimentos de ensino da rede municipal de educação.

§ 3º - Não poderá concorrer a vaga de diretor escolar e diretor adjunto, os professores (as) que, porventura, tenham conseguido o benefício de aposentadoria e permaneçam na ativa, salvo, se aposentado (a) por outro ente.

**Parágrafo único:** O processo seletivo, para escolha dos diretores e diretores adjuntos, se dará por meio de análise curricular, a partir de critérios estabelecidos pela comissão organizadora, constituída por membros da SME, do CME, representantes do SINSEM (Sindicato dos Servidores de Maturéia) e um representante do Poder Executivo, regulamentado em um prazo de no máximo 90 (noventa) dias, pelo poder executivo, com os critérios definidos pelo SME, CME e SINSEM.

**Art. 32** - A jornada de trabalho do coordenador pedagógico, orientador educacional, supervisor escolar, psicólogo institucional, psicopedagogo institucional e coordenador da educação especial será de 30 (trinta) horas semanais, salvo a carga horária de 40 horas para os supervisores que foram admitidos pelo concurso público realizado no ano de 2020, cujos profissionais terão a carga horária em conformidade com o edital do concurso.

§ 1º - A jornada do supervisor escolar será computada em 20 (vinte) horas destinadas ao planejamento de suas competências: encontros de planejamentos com os professores, elaboração de projetos, produção de relatórios e atividades designadas pela Secretaria de Educação, preparação de eventos na escola e colaboração com a gestão escolar e 10 horas para formação continuada junto aos professores. Quando se tratar dos supervisores admitidos pelo concurso público realizado no ano de 2020 a carga horária será de 30 horas destinadas ao planejamento de suas competências: encontros de planejamentos com os professores, elaboração de projetos, produção de relatórios e atividades designadas pela Secretaria de Educação, preparação de eventos na escola e colaboração com a gestão escolar e 10 horas para formação continuada junto aos professores.

§ 2º - A jornada do (a) psicólogo institucional e psicopedagogo institucional será computada em 10 (dez) horas destinadas ao planejamento de suas competências (encontros de planejamentos, elaboração de projetos, produção de relatórios e atividades designadas pela Secretaria de Educação para formação continuada), e 20 horas em atendimento as necessidades aos (alunos, professores, supervisores, pais, diretores, técnicos, pessoal administrativo) com atividades, visando a prevenir, identificar e resolver problemas psicossociais, que possam bloquear o desenvolvimento de potencialidades e competências.

§ 3º - A jornada do coordenador da educação especial será computada em 10 (dez) horas destinadas ao planejamento de suas competências (encontros de planejamento, elaboração de projetos, produção de relatórios e atividades designadas pela Secretaria de Educação para formação continuada), e 20 (vinte) horas em acompanhamento as necessidades aos alunos e professores no Atendimento Educacional Especializado (AEE), com o objetivo de identificar e resolver problemas de aprendizagem e o desenvolvimento de potencialidades e competências dos alunos especiais.

### CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

**Art. 33** - A progressão na carreira dos profissionais do magistério da educação, baseada exclusivamente na titulação e na qualificação deverá ocorrer:

I - **verticalmente**, de um nível para outro do mesmo cargo, quando o profissional, em Universidades ou Institutos Superiores de Educação, devidamente reconhecidos, obtém a formação específica para o nível;

II - **horizontalmente**:

- de uma referência para outra, dentro do mesmo nível em um percentual de 3% (três) por cento por progressão, a cada 05 (cinco) anos, sendo este incluso no vencimento básico.
- 5% referente aos quinquênios previstos no art. 65 da Lei Municipal nº 55/1997 (Estatuto do Servidor Público Municipal de Maturéia), a cada 05 (cinco) anos, sendo este incluso no contracheque, separado do vencimento básico.

**Parágrafo único** - A progressão referida no inciso I deste artigo, fica organizada, conforme tabela do Anexo IV, com as gratificações definidas no art. 39 e incisos desta Lei:

**Art. 34** - A progressão horizontal dos ocupantes dos profissionais do magistério ocorrerá, após o cumprimento, pelo profissional, de interstício de 05 (cinco) anos de efetivo exercício, obedecendo o tempo de serviço na função, conforme tabela do anexo III.

### CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

**Art. 35** - A remuneração dos profissionais do magistério da educação é composta pelo salário ou vencimentos e pelas vantagens pecuniárias, nos termos da Lei 11.738/2008, observando sempre o reajuste anual que a legislação federal dispuser, ou outro mecanismo de reajuste anual.

**Parágrafo único** - As vantagens pecuniárias a que se refere este artigo compreendem os incentivos pela qualificação do profissional do magistério e outras mais previstas nesta lei ou em lei correlata e aplicável, considerando:

- A qualificação em instituições;
- O tempo de serviço nas atividades da carreira do magistério;
- A dedicação exclusiva ao cargo do sistema de ensino;
- Progressão por elevação de nível profissional.

**Art. 36** - Os valores das remunerações dos profissionais do magistério, para a jornada básica de trabalho, são os estabelecidos na tabela de vencimentos do quadro efetivo do magistério, constante dos Anexos III e IV desta Lei.

**Parágrafo único** - O salário para profissionais do ensino que exerçam a jornada suplementar de trabalho, obedecendo ao limite de 40 (quarenta) horas, terá o adicional de acordo com o número de horas aulas ministradas, sendo, portanto, remunerados de acordo com o piso nacional.

**Art. 37** - Além das referidas no artigo 35, constituem vantagens pecuniárias para os profissionais do magistério, sem prejuízo de outras, atribuídas aos demais servidores públicos municipais na legislação vigente:

- Gratificação de incentivo à titulação;
- Gratificação pelo exercício do cargo em comissão;
- Gratificação pelo exercício de cargo comissionado de que trata a Lei.
- Gratificação por assiduidade no preenchimento do diário online e toda escrituração referente ao profissional do magistério, cuja importância será de R\$ 100,00, quando este preencher 100% de suas obrigações, não sendo devida a dita gratificação, quando houver impropriedade na escrituração, no mês que detectada.

**Art. 38** - A gratificação de incentivo à titulação é devida à razão de:

I - 30% (trinta por cento), pela obtenção do grau de especialista, em curso de pós-graduação Lato Sensu, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

II - 40% (quarenta por cento), pela obtenção do título de Mestre;

III - 50% (cinquenta por cento), pela obtenção do título de Doutor.

§ 1º - Os percentuais estabelecidos nos incisos deste artigo serão calculados sobre o salário do nível em que o profissional do magistério se encontra enquadrado e não se acumula uma sobre a outra.

§ 2º - Constituem condições para que o profissional do magistério tenha direito à gratificação de incentivo à titulação:

I - A adequação do curso de pós-graduação a sua área de formação acadêmica, áreas a fins, ou a de sua atuação no sistema municipal de ensino;

II - A apresentação à Secretaria Municipal de Educação, do diploma obtido, expedido ou reconhecido por instituição devidamente credenciada, nos termos da legislação educacional vigente.

**Art. 39** - Quando se tratar de funcionário de carreira, a gratificação pelo exercício de cargo em comissão, a que fazem jus os profissionais investidos do cargo de diretor de estabelecimento de ensino, é devida à razão de:

I - 15% (quinze por cento), pela direção de estabelecimento de ensino até 200 (duzentos) alunos;





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Matureia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

II – 35% (trinta e cinco por cento), pela direção de estabelecimento de ensino entre 201 (duzentos e um) até 400 (quatrocentos) alunos;

III – 50% (cinquenta por cento), pela direção de estabelecimento de ensino com mais de 400 (quatrocentos) alunos.

§ 1º – Os percentuais estabelecidos nos incisos de I a III deste artigo serão calculados sobre o salário base em que estiver posicionado o profissional nomeado para o cargo de diretor escolar.

§ 2º – No caso de funcionário de carreira no exercício de cargo comissionado de diretor e diretor adjunto, receberá os seus vencimentos atinentes ao cargo de carreira que ocupa, mais a gratificação constante nos incisos e parágrafos anteriores deste artigo, sem prejuízo de gratificação de incentivo a titulação, sendo a gratificação de diretor adjunto de 50% da gratificação do diretor, integrante do quadro efetivo.

§ 3º – Nenhuma gratificação de função gratificada ou de cargo comissionado poderá ser incorporada ao salário do profissional do magistério, mantendo revogado o artigo 38, incisos e parágrafos da Lei Municipal nº 253/2008, bem como substituindo o Anexo IV da Lei Municipal nº 253/2008, pelo anexo II desta Lei.

### TÍTULO IV DOS DIREITOS

#### CAPÍTULO I DAS FÉRIAS

Art. 40 - O período de férias anual do professor será:

I – quando em função docente de 45 (quarenta e cinco) dias;

II – nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Único** – As férias do professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos, sendo 30 (trinta) dias, referente a férias e 15 (quinze) dias, referente a recesso, de acordo com calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 1º - Os ocupantes dos cargos de diretor e diretor adjunto de estabelecimento de ensino poderão gozar férias durante o período letivo, obedecida escala estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º - É vedada a acumulação das férias anuais, salvo imperiosa necessidade de serviço e por no máximo, 02 (dois) períodos.

Art. 41 - Por ocasião das férias, independentemente, de solicitação, será pago ao profissional do ensino um adicional correspondente 1/3 (um terço) do seu salário, não considerando o recesso escolar, para de pagamento de 1/3 (um terço) das férias.

**Parágrafo Único** – A gratificação pelo exercício do cargo em comissão de diretor de estabelecimento de ensino será considerada no cálculo de que trata este artigo.

### CAPÍTULO II DAS LICENÇAS

Art. 42 - Além das licenças estabelecidas nesta Lei e no Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais (Lei Municipal nº 55/1997) que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município, poderão ser concedidas, ao profissional da educação escolar básica, licenças com respectiva remuneração para:

I – Frequentar cursos de formação ou capacitação profissional, pelo período que for necessário, respeitando o percentual do § 2º do art. 44 desta Lei, desde que o afastamento seja para formação do profissional, na sua área de atuação ou correlata e a frequência ao curso de capacitação seja incompatível entre o curso e o trabalho profissional;

II – Participar de congressos, simpósios, demais encontros técnicos ou científicos relacionados à sua área de atuação nos sistemas de ensino respeitando o limite de 01 (um) por semestre, no caso dos docentes, salvo a atuação em Programas Estaduais ou Federais;

III – Participar de congressos e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou pela entidade sindical, respeitando o limite de 01 (um) por ano.

Art. 43 - A licença para frequentar cursos de formação será concedida:

I – Para cursos de especialização na área de formação ou em áreas afins por um prazo máximo de 01 (um) ano e 06 (seis) meses;

II – Para cursos de mestrado na área de formação ou em áreas afins, por um prazo máximo e 03 (três) anos;

III – Para cursos de doutorado na área formação ou em áreas afins por um prazo máximo de 04 (quatro) anos.

§ 1º - A concessão da licença para frequentar cursos de formação priorizará:

- As áreas em que houver maior carência de profissionais habilitados ou menor índice de qualificação;
- A ordem cronológica de requerimento.

§ 2º - Somente serão permitidas as licenças anteriormente previstas, até o percentual de 10% (dez por cento) do quadro do magistério em exercício, da sala de aula e supervisão do Ensino Fundamental do Município, sendo concedidas, desde que sejam profissionais do magistério, ingressados por concurso público de provas e títulos.

Art. 44 - A concessão da licença para frequentar cursos de formação importa no compromisso de o profissional, ao seu retorno, permanecer, obrigatoriamente, no magistério público municipal, por tempo igual ao da licença, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas.

**Parágrafo Único** – Qualquer outra licença, exceto a para tratamento de saúde, também só será concedida após o tempo referido no caput deste artigo.

### TÍTULO V DOS DEVERES

Art. 45 - Além do disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais e o Estatuto dos Servidores do Município de Matureia, é dever do profissional do magistério cumprir, com zelo e eficiência, as funções inerentes a seu cargo, estabelecidas nesta Lei.

Art. 46 - Em caso de não cumprimento de qualquer dos deveres, aplicam-se, ao profissional do magistério, as normas relativas ao processo administrativo disciplinar e as penalidades na Lei referida no artigo anterior.

### TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 47 - Fica instituída na Secretaria Municipal de Educação, uma Comissão Permanente da Carreira do Magistério, a qual caberá:

I – Prestar assessoramento a (o) Secretário (a) de Educação na elaboração das normas complementares a esta Lei;

II – Acompanhar e avaliar a execução dos dispositivos nesta Lei, propondo as alterações que se fizerem necessárias ao melhor alcance das suas finalidades.

**Parágrafo Único** – Portaria do Prefeito Municipal, ouvindo o Conselho Municipal de Educação especificará a composição, as atribuições e a forma de funcionamento da Comissão, observando os requisitos de estarem, entre os seus membros, representantes dos profissionais do magistério.

Art. 48 - A Secretaria Municipal de Educação, com a colaboração da união e do Estado, fica obrigada a buscar programas de desenvolvimento profissional do magistério em exercício, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

**Parágrafo único** – A implementação dos programas de que trata o caput tomará em consideração:

I – A prioridade em áreas curriculares carentes de professores;

II – A situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no magistério público municipal;

III - Utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos de educação à distância.





# JORNAL OFICIAL

## ESTADO DA PARAÍBA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATUREIA

Lei nº111 de 10 de março de 2001

Maturéia, 22 de Dezembro de 2020

Tiragem desta Edição: especial.

Art. 49 - Pode haver contratação de professor substituto, por prazo determinado, na forma de legislação vigente, para:

I - Substituições eventuais de professor integrante do quadro do magistério, afastado por motivo de licença;

II - Atendimento à necessidade excepcional de professor, decorrente do aumento das matrículas na rede municipal de ensino.

**Parágrafo Único** - Na hipótese prevista no inciso II, a Secretaria de Educação deverá adotar, com a maior brevidade possível, as providências necessárias à abertura de concurso público para o cargo de professor, de provimento efetivo.

### TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 50 - Os professores do atual quadro do magistério, estáveis, mas sem a qualificação ou habilitação exigida para o exercício da docência no ensino fundamental, comporão o quadro especial e poderão ser designados para serviços correlatos ou colocados em disponibilidade, conforme prevê a Legislação Federal.

§ 1º - O professor integrante do quadro especial será inspecionado, no nível único da categoria em que estiver enquadrado, segundo a sua formação e só ascenderá na carreira se tiver prestado concurso público.

§ 2º - Os valores dos salários a serem percebidos pelos integrantes do quadro especial, para a jornada básica de trabalho, ficarão estabelecidos na tabela de vencimento do quadro especial do magistério, constante em anexo desta lei.

§ 3º - A Secretaria Municipal de Educação, com a colaboração da União e do Estado, implementará programas, visando a assegurar, a formação para os profissionais do magistério nos incisos do § 1º, em instituições credenciadas, com utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

Art. 51 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários próprios do município.

Art. 52 - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, retroagindo seus efeitos financeiros à data de sua sanção.

Art. 53 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 69/1998 de 23 de março de 1998, Lei Municipal nº 163/2003 de 28 de maio de 2003, e suas modificações, realizadas pelas leis municipais números 183/2004, 212/2006, 220/2006 de 20 de abril de 2006, 253/2008 de 29 de março de 2008 e a 268/2009 de 29 de maio de 2009.

Gabinete do Prefeito Municipal de Maturéia, Estado da Paraíba em 22 de Dezembro de

2020.

  
José Pereira Freitas da Silva  
- PREFEITO MUNICIPAL -



**Maturéia**  
GOVERNO MUNICIPAL

Construindo uma nova história.

LEI Nº 445 DE 22 DE DEZEMBRO DE 2020

ESTABELECE A PLANTA GENÉRICA DE VALORES  
- PGV E DEFINE OS CRITÉRIOS PARA O  
LANÇAMENTO DO IPTU - IMPOSTO PREDIAL E  
TERRITORIAL URBANO NO MUNICÍPIO DE  
MATUREIA - PB.

Na condição de PREFEITO MUNICIPAL DE MATUREIA, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e EU SANCIONO a seguinte lei:

Art. 1º Fica Instituída a Planta Genérica de Valores do Município de Maturéia, Estado da Paraíba, a ser utilizada como instrumento de padronização na fixação dos valores venais dos imóveis, com fins na definição dos valores de lançamento do Imposto Predial e Territorial Urbano - IPTU.

§1º O valor venal do imóvel é definido pela soma do valor venal do terreno com o valor venal da edificação.

§2º O valor venal do terreno será obtido pela multiplicação da área do terreno pelo valor do metro quadrado (M²) do terreno definido no Anexo I, desta Lei.

§3º O valor venal da edificação será obtido pela multiplicação da área edificada pelo valor do metro quadrado (M²) da edificação de acordo com o padrão do imóvel, definido no anexo II desta lei.

§4º Os fatores corretivos estabelecidos pelo código tributário do município serão definidos no anexo III, desta lei.

Art. 2º Os valores constantes nos anexos da Planta genérica do município de Maturéia, serão atualizados anualmente ou quando for cabível, por índices oficiais ou do município.

Art. 3º Os valores que tratam essa lei se aplicam aos imóveis situados na zona urbana, dentro dos limites do Município de Maturéia.

Art. 4º Fica definido a fórmula de cálculo do valor venal do imóvel como:

Cálculo do valor venal do imóvel:

$VVI = VVT + VVEd$  onde:

VVI = valor venal do imóvel.

VVT = valor venal do terreno.

VVEd = valor venal da edificação.

Cálculo do valor venal do terreno:

$VVT = AT \times VM^2T \times FCT$  onde:

AT = área do terreno

$VM^2T$  = valor do metro quadrado de terreno.

FCT = fatores de correção de terreno.

Cálculo do valor venal da edificação:

$VVEd = AEd \times VM^2E \times FCE$  onde:

AEd = área edificada da unidade.

$VM^2E$  = valor do metro quadrado da edificação

FCE = fatores corretivos da edificação

Art. 5º Ficam aprovados os Anexos I, II e III desta lei.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Maturéia, Estado da Paraíba em 22 de Dezembro de 2020.

  
José Pereira Freitas da Silva  
- PREFEITO MUNICIPAL -