

LEI N.º 662/2009

“DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE ALAGOINHA, Estado de Pernambuco, no uso das suas atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, faz saber, que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e sancionou a seguinte Lei::

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º A presente Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério do Município de Alagoinha, Estado de Pernambuco, em cumprimento ao que estabelecem a Constituição Federal, de 1988, as Leis Federais de n.º 9394/96 - Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) e a de 11.494/07, que Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB.

Art. 2.º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério objetiva assegurar a profissionalização e a valorização do Professor, bem como, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços de educação prestados pela Rede Escolar Pública do Município e especialmente:

I. Estabelecer a carreira do Grupo Ocupacional do Magistério, dotando a Secretaria Municipal de Educação de um conjunto de cargos e funções compatíveis com a sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem o processo funcional e salarial;

II. Adotar, para o desenvolvimento da carreira, os princípios da qualificação profissional, da avaliação do desempenho e do tempo de serviço;

III. Integrar o desenvolvimento profissional dos servidores que compõem o Grupo Ocupacional do Magistério ao da Educação Municipal;

Art. 3.º O Grupo Ocupacional do Magistério é composto pelos cargos de Professor I, Professor II e Professor III, profissionais que exercem atividades de docência e que podem ocupar as funções de suporte técnico-administrativo-pedagógico: **Diretor Escolar, Vice-diretor Escolar, Orientador Escolar, Programador Pedagógico, Coordenador Escolar, Supervisor Escolar, e Secretário Escolar.**

PARÁGRAFO ÚNICO: A qualificação profissional mínima exigida para o exercício das funções de suporte técnico-administrativo-pedagógico, constantes no Caput deste artigo estão descritas no Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4.º Para efeito desta Lei, entende-se por:

I – Rede municipal de ensino: o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação;

II – Magistério Público Municipal: o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor, do ensino público municipal;

III – Professor: é o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;

IV – Funções de magistério: as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação escolar.

CAPÍTULO III

DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO E DA ESTRUTURA DOS CARGOS E CARREIRA

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 5.º A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – PROFISSIONALIZAÇÃO: Entendida como dedicação e zelo pelas atividades de Magistério, a atualização e a capacitação individual e coletiva, para o que se tornam necessárias a comprovação de eficiência e de dedicação à profissão, aferidas através de avaliações periódicas;

II – HABILITAÇÃO PROFISSIONAL: Condição essencial que habilite o servidor ao exercício do Magistério, através da comprovação de titulação específica e a constante atualização, objetivando a eficiência, a capacitação e o êxito no desenvolvimento das atribuições profissionais a que estiver vinculado o membro do magistério;

III - EFICIÊNCIA: habilidade técnica e relações humanas adequadas ao trabalho e ao exercício da profissão, que evidenciem interações, adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo;

VI – EXISTÊNCIA DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO: através de pessoal de apoio qualificado e condições ambientais e materiais adequadas, especialmente no plano didático-pedagógico;

V – VALORIZAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: Decorrentes dos cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização, estimulados pelo Município ou por iniciativa do próprio servidor, com base em critérios estabelecidos em Lei ou regulamento;

VI – RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA CONDIGNA com a valorização da qualificação pessoal compatível com a dignidade e importância da profissão;

VII – PROGRESSÃO: através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

Seção II

Da estrutura da carreira

Art. 6.º Fica criado no quadro da Rede Pública Municipal de Educação o Grupo Ocupacional do Magistério, com sua respectiva carreira.

Art. 7.º A estrutura dos cargos e carreira do Grupo Ocupacional do Magistério representa o conjunto de atividades da Rede Pública de Ensino de Alagoinha relacionadas com os objetivos e finalidades da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 8.º Compõem o Grupo Ocupacional do Magistério os cargos de Professor I, Professor II e Professor III, com suas Atividades de Magistério constantes no Anexo I desta Lei.

Art. 9.º Os cargos de provimento efetivo são caracterizados por suas denominações, pela descrição sumária e detalhada de suas atividades e pelos requisitos exigidos para o ingresso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os cargos de que trata o Caput deste artigo estão descritos e especificados no Anexo I da presente Lei.

Art. 10. Os cargos do Grupo Ocupacional do Magistério estão vinculados às atividades finalísticas da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 11. Os cargos do Grupo Ocupacional do Magistério - Professor I, Professor II e Professor III - são de provimento efetivo e estão divididos verticalmente para efeito de progressão por qualificação profissional nas seguintes Classes:



I. Para cargo de **Professor I:**

- a) **Classe A** - com formação mínima em Magistério, 2º grau, em Nível Médio ou equivalente;
- b) **Classe B** - Professor com formação em Magistério, que tenha sido habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) na área inerente ao Cargo;
- c) **Classe C** - Professor com formação em Magistério, que tenha sido habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) e que tenha concluído Curso de Pós-Graduação, ou especialização, na área inerente ao Cargo;
- d) **Classe D** - Professor com formação em Magistério, que tenha sido habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) que tenha concluído Curso de Mestrado, na área inerente ao Cargo;
- e) **Classe E** - Professor com formação em Magistério, que tenha sido habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) que tenha concluído Curso de Doutorado, na área inerente ao Cargo;

II. Para cargo de **Professor II (150hs/aulas) e Professor III (200hs/aulas):**

- a) **Classe A** - Professor com formação mínima em Licenciatura Plena 3º grau;
- b) **Classe B** - Professor habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) e que tenha concluído Curso de Pós-Graduação, ou especialização, na área inerente ao Cargo;
- c) **Classe C** - Professor habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) que tenha concluído Curso de Mestrado, na área inerente ao Cargo;



- d) **Classe D** - Professor habilitado em Curso de Graduação (Licenciatura Plena) que tenha concluído Curso de Doutorado, na área inerente ao Cargo;

Art. 12. As Classes constantes no Art. 11, Incisos I e II desta Lei, estão divididas horizontalmente em 6 (seis) Níveis para efeito de Progressão por tempo de serviço:

- I. **Nível 1** - de 0 (zero) a 4 (quatro) anos;
- II. **Nível 2** - de 5 (cinco) a 9 (nove) anos;
- III. **Nível 3** - de 10 (dez) a 14 (quatorze) anos;
- IV. **Nível 4** - de 15 (quinze) a 19 (dezenove) anos;
- V. **Nível 5** - de 20 (vinte) a 24 (vinte e quatro) anos;
- VI. **Nível 6** – acima de 25 (vinte e cinco) anos;

Art. 13. Ao integrante do Grupo Ocupacional do Magistério, nomeado para ocupar Cargo em Comissão, na Rede Pública Municipal de Educação, ficam assegurados todos os direitos e vantagens inerentes ao desenvolvimento da carreira pela progressão.

Art. 14. O ingresso aos cargos de **Professor I, Professor II** e de **Professor III**, da Rede Pública Municipal de Educação, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados através de Concurso Público de provas e títulos que preencham os requisitos estabelecidos em lei, sendo o ingresso, obrigatoriamente, na Classe, Nível e Referência iniciais de cada Cargo:

- I. Professor I, Classe A, B, C, D ou E, Nível 1;
- II. Professor II, Classe A, B, C ou D, Nível 1;
- III. Professor III, Classe A, B, C ou D Nível 1.

Art. 15. O exercício profissional do titular do cargo de Professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

Art. 16. O titular de cargo de Professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendido os requisitos de formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico.

Art. 17. As Atividades de Magistério exercidas por Professor I, Professor II e Professor III, de regência e suporte técnico-administrativo-pedagógico, serão desenvolvidas em todo o sistema de Educação Municipal.

§ 1.º Ao Professor I ficam garantidos os direitos de exercer Atividades de Magistério: Regência e Suporte Técnico-administrativo-pedagógico, atendidos os requisitos previstos em lei e de complementar a carga horária de acordo com sua formação profissional, nos anos finais do Ensino Fundamental (5.ª a 8.ª série), Educação de Jovens e Adultos, nas Fases III e IV e no Ensino Médio.

I. Deixando de exercer Atividades Técnico-administrativo-pedagógicas, o Professor I retornará a sua área de ingresso;

II. Fica assegurado ao Professor I, habilitado em Educação Física, o direito de complementar aulas em todos os níveis da Educação Básica, tomando como base o § 3.º, do Artigo 26 da Lei 9394/96 - LDBEN.

§ 2.º Ao Professor II e Professor III ficam garantidos os direitos de exercer Atividades de Magistério: Regência e Suporte Técnico-administrativo-pedagógico, atendidos os requisitos previstos em lei.

I. Fica assegurado ao Professor II e Professor III, habilitado em Educação Física, o direito de ministrar aulas em todos os níveis da

Educação Básica, tomando como base o § 3.º, do Artigo 26, da Lei 9394/96 - LDBEN.

II. Fica assegurado ao Professor II e Professor III, habilitado em Pedagogia, que deixar de exercer atividades técnico-administrativo-pedagógicas, por opção, ministrar aulas na Educação Básica, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial.

§ 3º. O desempenho das Atividades de Suporte Técnico-administrativo-pedagógico dar-se-ão conforme a estrutura de cada Unidade Escolar, Classificadas na forma abaixo:

a) Unidade Escolar “A”, até 100 (cem) alunos: orientadores pedagógicos;

b) Unidade Escolar “B”, de 101 (cento e um) até 300 (trezentos) alunos: Diretor Escolar, Coordenador e Secretário Escolar;

c) Unidade Escolar “D”, acima de 300 (trezentos) alunos: Diretor Escolar, Vice-Diretor Escolar, Secretário Escolar, Supervisor Escolar e Coordenador Escolar;

Seção III

Da qualificação

Art. 18. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários da Secretaria da Educação.

Art. 19. A licença para qualificação profissional consiste no afastamento parcial do professor de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência



a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 20. A jornada de trabalho do Professor I, poderá ser parcial ou integral, correspondendo a trinta horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 2º A hora atividade corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada.

§ 3º Entende-se por aula/atividade aquela em que o professor tem por obrigação trabalhar no planejamento, correção de tarefas ou qualquer atividade extra classe ligadas ao processo de ensino - aprendizagem.

§ 4º Do total de hora atividade, 50% (cinquenta por cento) será operacionalizado na Unidade Escolar e 50% (cinquenta por cento) no próprio domicílio.

Art. 21. A jornada de trabalho do Professor II e Professor III, em atividades de regência ou de suporte técnico-administrativo-pedagógico, será fixada em horas-aula, independentemente do nível de ensino em que atue, respectivamente a:

I - 150 horas-aula, que corresponde a 30 horas/aula;

II - 200 horas-aula, que corresponde a 40 horas/aula.

Parágrafo único. Fica garantido o percentual de 30% (trinta por cento), correspondente as aulas destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Art. 22. O desenvolvimento da carreira do Grupo Ocupacional do Magistério ocorrerá mediante progressão vertical e horizontal.

Seção I

Da progressão vertical

Art. 23. A Progressão Vertical corresponde à passagem automática dos Professores I, II e III de uma Classe para a outra, mediante qualificação profissional.

Parágrafo Único - Os cursos de Pós-Graduação Lato-Sensu e Stricto-Sensu, 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.

Seção II

Da Progressão Horizontal

Art. 24. A Progressão Horizontal dar-se-á por tempo de serviço, que é a passagem automática dos Professores I, II e III, de um Nível para o outro, com interstício de 5 (cinco) anos entre um nível e outro..

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO

Art. 25. 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.

§1º. Os Professores Municipais serão avaliados no máximo a cada três anos, por uma Comissão de Avaliação, que se incumbirá das diretrizes programáticas da carreira do Professor, da realização de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, das propostas pedagógicas e de todos os demais assuntos atinentes à categoria, e que será composta pelos representantes dos Professores escolhidos da seguinte forma:

- a) Para cada grupo de vinte Professores Efetivos, um indicado pela categoria, limitado ao máximo de cinco representantes;
- b) Dois membros indicados pela Secretaria Municipal de Educação;
- c) Um membro indicado pela Secretaria Municipal de Administração, que irá secretariar os trabalhos;
- d) Poderá o Município terceirizar o serviço de avaliação prevista neste artigo, para empresa especializada.

§ 2º. Compete a Comissão de Avaliação:

- a) Informar aos profissionais de Educação sobre o processo de promoções em todos os seus aspectos;
- b) Fazer registro sistemático e objetivo da atuação do profissional da Educação avaliado, dando-lhe conhecimento do resultado até dez dias após a data do término da avaliação correspondente, para seu pronunciamento;

c) Fazer cumprir os regulamentos e regramentos concernentes a avaliação de pessoal e reunir-se periodicamente para deliberar sobre assuntos de interesse da categoria neste tema;

d) Considerar o ano letivo para fins de registro da atuação do membro do Magistério, avaliado na Secretaria Municipal de Educação;

e) Fornecer a cada membro do Magistério avaliado até trinta (30) dias após o encerramento da avaliação anual, cópia da respectiva ficha de registro de atuação profissional devidamente visada pela autoridade competente;

f) O membro do Magistério terá cinco (05) dias úteis a partir da data do conhecimento da avaliação para recorrer, se assim o desejar;

g) As demais atribuições da Comissão de Avaliação para Promoção – COAP, serão definidas em regulamento próprio.

§ 3º. A avaliação poderá ocorrer fora das condições acima previstas neste artigo sempre que houver necessidades comprovadas, independentes da avaliação geral, prevista durante o período de estágio probatório sendo permitido a aceitação da apresentação de cursos externos para efeitos de mudança de classe.

Art. 26. A avaliação de desempenho do profissional do magistério será realizada para fins de:

I. Identificação da necessidade de capacitação profissional;

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

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

CAPÍTULO VII



DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Do Vencimento

Art. 27. A remuneração do Professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme regimento único dos servidores.

§1º. A remuneração de que trata o caput deste artigo será a fixada no anexo II desta lei

§2º. Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação.

§3º. As gratificações e vantagens relativas a tempo de serviço, porventura já existentes, ficam integradas ao piso salarial ora fixado.

Seção II

Das vantagens

Art. 28. Além do vencimento, o Professor fará jus às seguintes gratificações:

- a) pelo exercício de direção de unidades escolares;
- b) pelo exercício de vice-direção de unidades escolares;
- c) pelo exercício da função de Orientador Pedagógico;
- d) pelo exercício da função de Programador Pedagógico;
- e) pelo exercício da função de Coordenador Escolar;



f) pelo exercício da função de Supervisor Escolar;

g) pelo exercício da função de Secretário Escolar.

Parágrafo Único. As Gratificações acima referidas não são cumulativas.

Art. 29. A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá à 35% (trinta e cinco por cento), do vencimento do nível em que o professor se encontra lotado para unidades escolares com até 300 (trezentos) alunos e 40% (quarenta por cento) do vencimento do nível que o professor se encontra lotado para a unidades escolares com mais de 300 (trezentos) alunos.

Parágrafo Único. A gratificação pelo exercício de vice-direção corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento do nível que o professor se encontra lotado.


Art. 30. A gratificação pelo exercício de função de Orientador Pedagógico será de 30% (trinta por cento) do vencimento do nível no qual o professor se encontra lotado.

Art. 31. A gratificação pelo exercício da função de Programador Pedagógico será de 35 % (trinta e cinco por cento) do vencimento do nível no qual o professor se encontra lotado.

Art. 32. A gratificação pelo exercício da função de Coordenador Escolar, Supervisor Escolar, Inspetor Escolar e Secretário Escolar será de 20% (vinte por cento) do vencimento do nível que o professor se encontra lotado.

Seção III

Da Remuneração pela Convocação em Regime Suplementar



Art. 33. A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho, sendo remuneração de acordo com o vencimento básico do magistério.

CAPÍTULO VIII

DAS FÉRIAS

Art. 34. O período de férias anuais do titular de cargo de Professor será:

- I – quando em função docente, de quarenta e cinco dias;
- II – nas demais funções, de trinta dias.

Parágrafo único. As férias do titular de cargo de Professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

CAPÍTULO IX

DA CEDÊNCIA, CESSÃO OU PERMUTA

Art. 35. Cedência, cessão ou permuta é o ato pelo qual o titular de cargo de Professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cedência, cessão ou permuta será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou



II – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3.º A cedência cessão ou permuta para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção e a percepção de vencimentos com recursos do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB).

CAPÍTULO X

DA READAPTAÇÃO

Art. 36. É assegurada a readaptação dos servidores do quadro de carreira de que trata esta lei, ocupante de cargo de provimento efetivo em virtude de alteração de seu estado de saúde.

Art. 37. A readaptação será feita ex-officio ou a pedido do servidor.

§ 1º - A readaptação ex-officio é de iniciativa de médico do Serviço Médico da Rede Pública Municipal.

§ 2º - A readaptação a pedido será manifestada através de requerimento do servidor à Secretaria de Educação ou diretamente ao chefe do Poder Executivo.

Art. 38. A readaptação será precedida de licença médica, cujo laudo será encaminhado à Junta Médica do Instituto de Previdência do Município, ou a junta formada para este fim por meio de decreto do poder Executivo.

Art. 39. Compete à Junta Médica de Readaptação o exame do servidor, para a verificação da perda de sua condição física ou mental para o exercício das atribuições específicas de seu cargo.

§ 1º - O exame será definido e promovido pela Junta Médica, que poderá utilizar-se de órgãos que integram o Sistema Operacional de Saúde, do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Alagoinha - IPSEMA e mediante contrato, de pessoa física ou jurídica legalmente habilitada e credenciada para esse fim.

§ 2º - O laudo médico será assinado, no mínimo, por 2 (dois) médicos integrantes da Junta Médica.

Art. 40. Compete, ainda, à Junta Médica:

I - analisar laudo ou atestado médico que lhe for encaminhado;

II - expedir à chefia competente recomendação médica concernente aos encargos ou às atribuições inerentes ao cargo e cujo cometimento ao examinado deva ser restringindo ou evitado;

III - lavrar, em todos os casos, laudo pericial que conclua ou não pelo afastamento temporário ou definitivo do servidor do exercício das atribuições específicas de seu cargo.

Art. 41. A readaptação será:

I - provisória, pelo cometimento de encargo compatível, com a condição física e com o estado de saúde do servidor, no próprio órgão em que esteja lotado ou em outro órgão da mesma localidade;

II - definitiva, pela transferência para outro cargo, observados os requisitos de habilitação profissional e da capacidade intelectual, além das condições de saúde do readaptando.

Parágrafo único. A readaptação definitiva será precedida de processo de readaptação provisória.

Art. 42. O tempo decorrido entre a data da emissão do laudo favorável à readaptação e a publicação do respectivo ato é considerado como de efetivo exercício.

Art. 43. A readaptação provisória poderá ser avaliada, a qualquer época mediante exame procedido pela Junta Médica, a requerimento do servidor ou através de manifestação fundamentada da chefia imediata, ou a pedido do chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. Da avaliação prevista neste artigo decorrerá:

- I - retorno às atividades específicas do cargo;
- II - continuidade da readaptação provisória
- III - recomendação para cometimento de novos encargos
- IV - transformação da readaptação provisória em definitiva
- V - encaminhamento para processo de aposentadoria por invalidez.

Art. 44. A readaptação definitiva verifica-se pela transferência do servidor para outro cargo da administração pública municipal.

Parágrafo único. A readaptação definitiva não acarretará diminuição nem aumento de remuneração

CAPÍTULO XI

DOS AFASTAMENTOS E DAS LICENÇAS

Seção I

Dos Afastamentos

Art. 45. Será possível o afastamento do ocupante do Magistério, tendo início a partir da publicação do deferimento concedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal:

I - Para exercer atribuições próprias do seu cargo em instituições de ensino conveniadas com o município;

II - Para realizar cursos de treinamentos, aperfeiçoamento e/ou especialização, sob qualquer modalidade de natureza técnica e/ou científica que importe no interesse do Magistério do Sistema Municipal;

III - Missão oficial representando o Município devidamente designado pela chefia do Poder Executivo;

IV - Para exercer cargos de chefia, direção ou assessoramento de provimento em comissão;

V - Para exercer função eletiva nas esferas Federal, Estadual ou Municipal.

Parágrafo único. O afastamento nos casos dos incisos IV e V, será sempre sem ônus para o Sistema de Ensino Municipal.

Seção II

Das Licenças

Art. 46. Conceder-se-á licença para:

I - Tratamento de saúde;

II - Acompanhamento por doença do cônjuge, filho, pai e mãe;

III - Licença Maternidade ou Paternidade;

IV - Serviço Militar;

V - Trato de interesse particular.

§ 1º. As concessões de licenças são de competência exclusiva do Chefe do Poder Executivo, que poderão ser concedidas a pedido ou de ofício ou a requerimento do Secretário de Educação, instruída com a documentação comprobatória da necessidade da licença, exceto no caso do trato de interesse particular.

§ 2º. A documentação comprobatória para tratamento de saúde do ocupante de cargo de magistério ou da pessoa de sua família, deverá vir por laudo médico, expedido após avaliação da Junta Médica do Instituto de Previdência do Município, determinando o período de afastamento.

§ 3º. A Licença Médica deverá ser apresentada até 10 (dez) dias, a contar do primeiro dia de afastamento.

§ 4º. No caso de licença inferior a 90 (noventa dias), poderá ser apreciada por um dos membros da junta médica, ou por médico vinculado a Secretaria Municipal de Saúde.

§ 5º. No caso de atestado expedido por médico diferente dos indicados nos parágrafos anteriores, deverá ser averbado por Médico do Quadro da Secretaria de Saúde do Município ou da Junta Médica do Instituto de Previdência do Município, que poderá reavaliar o servidor.

§ 6º. A licença para trato de interesse particular será de até 2 (dois) anos, podendo ser renovado por igual período, sendo suspenso o estágio probatório, desde que ultrapassado pelo menos 1 (um) ano do estágio, sendo sempre sem ônus para a municipalidade.

§ 7º. Em qualquer hipótese é vedado o exercício de atividade remunerada, enquanto perdurar a licença, podendo responder administrativamente na forma da lei, em caso de descumprimento do disposto neste parágrafo.

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 47. O professor em regência de classe será substituído em suas faltas, impedimentos, licenças ou afastamentos por professor de igual ou superior habilitação, vinculado ao Magistério Público, que permanecerá apenas enquanto perdurar a situação que deu causa.

§ 1º. Em caso de falta ou impedimento inferior ou igual a 3 (três) dias consecutivos, o professor obriga-se a efetuar a compensação das aulas ou designar substituto sem ônus para o Município.

§ 2º. Tratando-se de falta, impedimento, licença ou afastamento por período igual superior a 4 (quatro) dias consecutivos, caberá a direção da escola e a Secretaria de Educação efetuar a substituição.

§ 3º. Na impossibilidade de atender-se ao disposto no "caput" deste artigo, o professor em regência de classe poderá ser efetuoado:

- I. Por professor contratado por prazo determinado;
- II. Por estagiário.

Art. 48. Na hipótese da substituição de professor se dar por profissional contratado por tempo determinado ou estagiário, ficará esta limitada ao período máximo de 10 (dez) meses, vedada a renovação.

Parágrafo Único. A contratação de professor por prazo determinado, em caso de excepcional interesse público, somente se fará através de processo seletivo simplificado, a ser regulamentado pelo Poder Público.

CAPÍTULO XII

DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA

Art. 49. É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.



Parágrafo único. A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por 2 (dois) representantes das Secretarias Municipais de Administração e Finanças e dois indicados pela Associação dos Professores Municipais ou Congêneres.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Da Implantação do Plano de Cargos e Carreira

Art. 50. O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio, obtida em três séries.

Parágrafo único. Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de Cargos e Carreira vigente.

Seção II

Das Disposições Finais

Art. 51. A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de Professor na função docente.

Art. 52. O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será o constante no anexo II desta Lei.

Art. 53. O exercício das funções de direção e vice-direção de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.



Art. 54. Os titulares de cargo de Professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 55. As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluídos.

Art. 56. Os casos omissos serão regulados pelo Estatuto do Servidor Público do Município, e enquanto não for implantado será regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de Pernambuco (Lei Estadual n.º 6.123, de 20 de julho de 1968).


Art. 57. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 58. Fica revogada a Lei Municipal n.º 489, de 29 de junho de 1998.

Art. 59. Compõe a seguinte Lei os anexos I e II.

Art. 60. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros retroativos a 1º de agosto de 2009.

Gabinete do Prefeito, 4 de setembro de 2009.



Maurício de Almeida Silva.
Prefeito

ANEXO I

Cargo único de Professor.

DENOMINAÇÃO DO CARGO: Professor.

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso através de concurso público de provas e títulos, realizado por área de atuação, sendo a área 1 correspondente à educação infantil e/ ou aos anos iniciais do ensino fundamental, e a área 2, aos anos finais do ensino fundamental.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

PROFESSOR I: Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental.

PROFESSORES II e III: Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, para a docência nos anos finais do ensino fundamental.

SUPORTE TÉCNICO - ADMINISTRATIVO - PEDAGÓGICO: Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica, para o exercício, de forma alternada ou concomitante com a docência, de funções de suporte pedagógico direto à docência.

ATRIBUIÇÕES:

1. **DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA**, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1. Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola.

1.2. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.

1.3. Zelar pela aprendizagem dos alunos.

1.4. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.

1.5. Ministrando os dias letivos e as horas-aula estabelecidos.

1.6. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.

1.7. Colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade.

1.8. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atendimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem.

2. ATIVIDADES DE SUPORTE TÉCNICO - ADMINISTRATIVO - PEDAGÓGICO, VOLTADAS PARA A ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO, INSPEÇÃO, SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL, INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES:

2.1. Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola.

2.2. Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atendimento de seus objetivos pedagógicos.

2.3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos.

2.4. Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes.

2.5. Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento.



-
- 2.6. Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.
 - 2.7. Informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola.
 - 2.8. Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.
 - 2.9. Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias.
 - 2.10. Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola.
 - 2.11. Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.
 - 2.12. Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.



ANEXO II

PROFESSOR I (1ª A 4ª SÉRIE) – 150 H/A

| | NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 | NIVEL 4 | NIVEL 5 | NIVEL 6 |
|-------------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| | 0 A 4 ANOS | 5 A 9 ANOS | 10 A 14 ANOS | 15 A 19 ANOS | 20 A 25 ANOS | 25 ANOS OU MAIS |
| CLASSE "A" | R\$ 712,50 | R\$ 748,13 | R\$ 785,53 | R\$ 824,81 | R\$ 866,05 | R\$ 909,35 |
| CLASSE "B" | R\$ 748,13 | R\$ 785,54 | R\$ 824,81 | R\$ 866,05 | R\$ 909,36 | R\$ 954,82 |
| CLASSE "C" | R\$ 785,54 | R\$ 824,82 | R\$ 866,06 | R\$ 909,36 | R\$ 954,83 | R\$ 1.002,57 |
| CLASSE "D" | R\$ 824,82 | R\$ 866,06 | R\$ 909,36 | R\$ 954,83 | R\$ 1.002,57 | R\$ 1.052,70 |
| CLASSE "E" | R\$ 866,06 | R\$ 909,36 | R\$ 954,83 | R\$ 1.002,57 | R\$ 1.052,70 | R\$ 1.105,34 |



PROFESSOR II (5ª A 8ª SÉRIE) - 150 H/A

| | NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 | NIVEL 4 | NIVEL 5 | NIVEL 6 |
|-------------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| | 0 A 4 ANOS | 5 A 9 ANOS | 10 A 14 ANOS | 15 A 19 ANOS | 20 A 25 ANOS | 25 ANOS OU MAIS |
| CLASSE "A" | R\$ 742,50 | R\$ 779,63 | R\$ 818,61 | R\$ 859,54 | R\$ 902,51 | R\$ 947,64 |
| CLASSE "B" | R\$ 779,63 | R\$ 818,61 | R\$ 859,54 | R\$ 902,52 | R\$ 947,65 | R\$ 995,03 |
| CLASSE "C" | R\$ 818,61 | R\$ 859,54 | R\$ 902,52 | R\$ 947,64 | R\$ 995,03 | R\$ 1.044,78 |
| CLASSE "D" | R\$ 859,54 | R\$ 902,52 | R\$ 947,64 | R\$ 995,02 | R\$ 1.044,78 | R\$ 1.097,02 |



PROFESSOR II (5ª A 8ª SÉRIE) - 200 H/A

| | NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 | NIVEL 4 | NIVEL 5 | NIVEL 6 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| | 0 A 4 ANOS | 5 A 9 ANOS | 10 A 14 ANOS | 15 A 19 ANOS | 20 A 25 ANOS | 25 ANOS OU MAIS |
| CLASSE "A" | R\$ 990,00 | R\$ 1.039,50 | R\$ 1.091,48 | R\$ 1.146,05 | R\$ 1.203,35 | R\$ 1.263,52 |
| CLASSE "B" | R\$ 1.039,50 | R\$ 1.091,48 | R\$ 1.146,05 | R\$ 1.203,35 | R\$ 1.263,52 | R\$ 1.326,69 |
| CLASSE "C" | R\$ 1.091,48 | R\$ 1.146,05 | R\$ 1.203,36 | R\$ 1.263,52 | R\$ 1.326,70 | R\$ 1.393,04 |
| CLASSE "D" | R\$ 1.146,05 | R\$ 1.203,35 | R\$ 1.263,52 | R\$ 1.326,70 | R\$ 1.393,03 | R\$ 1.462,68 |

