

LEI MUNICIPAL Nº 1.849/2018, DE 19 DE JULHO DE 2018.

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) do Magistério da Rede Municipal de Ensino da Água Preta, Estado de Pernambuco, revoga as Leis Municipais 1.693/2009; 1.704/2010; 1.730/2011; 1.746/2012; 1.764/2013; 1.778/2014; 1.800/2016 e 1.729/2017 e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DA ÁGUA PRETA - PE, o Excelentíssimo Senhor **EDUARDO PASSOS COUTINHO CORRÊA DE OLIVEIRA**, no uso de suas atribuições Constitucionais, e em conformidade com o que preceitua a LOM – Lei Orgânica do Município da Água Preta-PE, em seus artigos 48 e 60, IV, sem prejuízo de outras Leis, Dispositivos ou Normativos que regulem a matéria:

Faz saber que a Câmara Municipal da Água Preta (PE) **APROVOU**, e Eu **SANCIONO** a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos na reestruturação do Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta, nos termos da Emenda Constitucional nº 53/2006 e das Leis Federais nº 11.494/2007, de 20 de junho de 2007 e nº 11.738/2008, de 16 de julho de 2008 c/c pelo Decreto Federal nº 6.253/2007, de 13 de novembro de 2007.

Art. 2º Para efeitos desta Lei, a Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Município da Água Preta será oferecida por docentes formados em nível superior na modalidade de Licenciatura de Graduação Plena, em Universidades e Instituições Superiores de Educação oficializadas pelo Ministério da Educação.

Parágrafo Único. Em conformidade com o art. 61, I da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, os professores habilitados em nível médio estarão aptos a lecionar na educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º) anos, enquanto que os professores habilitados em nível superior estarão aptos a lecionar nas séries finais do ensino fundamental (6º ao 9º) anos.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 3º A Reestruturação do Plano de Carreiras e Remuneração da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do magistério através de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município da Água Preta, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I - reconhecimento da importância da carreira pública dos educadores;

II - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

III - formação continuada para os docentes;

IV - promoção da educação, visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V - liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

VI - gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VII - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VIII - avanço na carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;

IX - garantia das aulas atividades conforme legislação vigente, período reservado ao professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho docente;

X - estímulo ao aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º Para efeito desta Lei:

I - CARGO: Centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, em número certo e remuneração paga pelo Poder Público, provido o exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - CARREIRA: Conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e

remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III - GRUPO OCUPACIONAL: Conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV - CLASSE: Divisão de cada nível em unidades de progressão funcional, estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

V - GRADE: Conjunto de matrizes de vencimentos referentes a cada cargo;

VI - NÍVEL: Divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, titulação ou certificação no Programa de Desenvolvimento Educacional;

VII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: É o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VIII - ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: Entende-se por atividade de magistério o exercício da docência e das atividades de suporte pedagógico, de gestão escolar, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, inspeção, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação nas próprias instituições;

IX - HORA-AULA: Tempo reservado à regência de aula, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

X - HORA-ATIVIDADE: Tempo reservado ao professor em exercício de docência, cumprido na escola ou fora dela para estudo, planejamento, avaliação do trabalho discente, formação continuada, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico, contudo, as horas-atividades supracitadas serão distribuídas da seguinte forma: sendo 50% para atividades pedagógicas desenvolvidas na própria unidade escolar e 50% livre a escolha do profissional;

XI - QUADRO PERMANENTE: Composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XII - QUADRO SUPLEMENTAR: Composto por cargos ocupados pelos professores leigos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

CAPÍTULO IV

DA COMPOSIÇÃO DO GRUPO OCUPACIONAL E DA ESTRUTURA DO MAGISTÉRIO

Art. 5º O grupo ocupacional do pessoal permanente da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta terá a seguinte composição:

I - Quadro Permanente – Constituído de:

a) Professor I (nível médio) - cargo de provimento efetivo para docência na educação infantil, modalidade de Educação de Jovens e Adultos - EJA 1ª e 2ª fases e dos 1º aos 5º anos do ensino fundamental;

b) Professor II (nível superior) - cargo de provimento efetivo para docência em áreas afins dos 6º aos 9º anos do ensino fundamental.

II - Quadro Suplementar – Composto de cargos ocupados pelos professores leigos enquadrados em decorrência da presente Lei.

Art. 6º Os cargos da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I - para o exercício do cargo de professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena;

II - excepcionalmente conforme estabelece o artigo 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência na educação infantil, nos cinco primeiros anos do ensino fundamental e na educação especial, a obtida em nível médio com formação de Magistério (Normal Médio);

III - do professor quando em função de gerência de ensino, gestor escolar, gestor adjunto, coordenação, secretaria escolar, programador de eventos, etc. Será exigida graduação em pedagogia ou pós-graduação, garantida nessa formação, a base comum nacional. Além dos requisitos de formação a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades, sendo aceito em caráter excepcional a Licenciatura Plena.

Art. 7º São característica do Plano de Carreiras e Remuneração:

I - Magistério: composto por professores e os de suporte à docência;

II - Ingresso na carreira: por concurso público e provas de títulos;

III - Mudança de Nível: automaticamente por titulação;

IV - Mudança de níveis de referências: por tempo de serviço e avaliação de desempenho;

V - Quinquênio: de efetivo exercício com gratificação por tempo de serviço;

VI - Gratificações pelas funções de:

a) Gerente Pedagógico Municipal de Educação;

- b) Gestor Escolar;
- c) Gestor-Adjunto;
- d) Secretário Escolar;
- e) Coordenador Pedagógico;
- f) Programador de Eventos.

Art. 8º O cargo de Professor do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

I - os Níveis, ficarão assim designados:

- a) Nível Especial (Normal Médio),
- b) Nível I (Licenciatura Plena),
- c) Nível II (Especialização),
- d) Nível III (Mestrado) e

e) Nível IV (Doutorado), aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação;

II - para a progressão entre os Níveis, obedecer-se-á aos percentuais de 10% (dez por cento) entre o Nível Especial e o Nível I, 10% (dez por cento) entre o Nível I e o Nível II, 10% (dez por cento) entre o Nível II e o Nível III e 10% (dez por cento) entre o Nível III e o Nível IV;

III - cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 06 (seis) Classes designadas pelas letras "A", "B", "C", "D", "E" e "F" associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira;

IV - para a progressão entre as classes em um mesmo nível, será mantido o percentual de 2,0% (dois por cento) entre uma Classe e a outra, de modo que a Classe "B" de cada Nível corresponderá ao valor da Classe "A" acrescido de 2,0% (dois por cento) e assim, sucessivamente, até a Classe "F" que corresponderá ao valor da Classe "E" acrescido de 2,0% (dois por cento).

Art. 9º O cargo do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta está descrito e especificado suas atribuições no Anexo II da presente Lei.

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I

Do Ingresso

Art. 10. O cargo de Professor da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta com denominação estabelecida na Descrição de Cargo da presente Lei (anexo II) são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos aqui estabelecidos, sendo o ingresso no Nível correspondente a sua formação e na Classe inicial de vencimento do respectivo Nível atendido os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de Provas e Títulos.

Art. 11. Em caso de vacância, o Cargo deverá ser suprido por Concurso Público que terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 12. É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas em percentual a ser definido de acordo com a legislação vigente à época do certame seletivo.

Seção II

Do Estágio Probatório

Art. 13. O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data de seu início, durante o qual os ocupantes de cargos da Rede Pública Municipal de Ensino são avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I - por motivo de doença em pessoa na família;

II - para acompanhar cônjuge ou companheiro que também seja servidor público civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III - para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro deste artigo.

§ 3º Durante o estágio probatório aos ocupantes de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público garantido, através de acompanhamento, pela equipe de suporte pedagógico;

§ 4º Cabe a Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório, sendo a comissão de desempenho formada por servidores efetivos do quadro da própria Secretária.

Seção III

Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 14. O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I - elaboração de plano de qualificação profissional;

II - estruturação de um sistema de avaliação de desempenho profissional;

III - estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessorar permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deste artigo deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede Municipal de Ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional;

§ 2º A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I – PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA: A avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II - UNIVERSALIDADE: Todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino;

III - OBJETIVIDADE: A escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos;

IV - TRANSPARÊNCIA: O resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definidas por Comissão Interinstitucional constituída pela Secretaria de Educação.

Art. 15. O desenvolvimento na Carreira do Magistério criado na presente Lei ocorrerá mediante os procedimentos de:

I – PROGRESSÃO HORIZONTAL - Passagem do servidor de uma Classe para a seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 05 (cinco) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante lei e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à

Educação Básica;

II – PROGRESSÃO VERTICAL POR NOVA HABILITAÇÃO OU TITULAÇÃO –
Passagem do servidor de um Nível para outro, conforme exigências de nova habilitação ou
titulação:

a) o servidor que adquirir nova habilitação/titulação passará para a grade de vencimento
correspondente ao Nível de titulação e para a classe equivalente a que ele se encontrava
obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

b) os cursos de Especializações, Mestrados e Doutorados "lato sensu" e "stricto sensu",
e de titulação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo do Grupo
Ocupacional do Magistério, somente serão considerados para fins de Progressão se
ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando
realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira credenciadas para este
fim;

c) a Progressão por Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante
requerimento do servidor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente
instruído. Em caso de exigência no processo, caberá à Instituição aferir o direito desde que
sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito;

d) em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser
utilizada em mais de uma forma de Progressão;

e) o professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a
titulação em ambos os Cargos, obedecidos aos critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo Único. Fica garantido a Progressão Horizontal automática ao ser cumprido
o interstício estabelecido para a referida progressão, desde que a Secretaria Executiva
Municipal de Educação, Esportes e Cultura não tenha efetuado o processo de Avaliação de
Desempenho.

Art. 16. A Progressão Vertical por Titulação dar-se-á:

I - a Progressão para o Nível I de vencimento, dar-se-á excepcionalmente para o
Professor de 150 horas do Nível Especial que obtiver Licenciatura Plena em Pedagogia,
passando a perceber em seus vencimentos, o mesmo valor da hora/aula do professor superior
de 200 horas Nível I;

II - a Progressão para o Nível II de vencimento, dar-se-á para o Professor que obtiver
curso de Especialização *latu-sensu* em sua área específica de atuação, com carga horária
mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - a Progressão para o Nível III de vencimento, dar-se-á para o Professor que obtiver
curso de Mestrado *stricto-sensu* em área específica da Educação;

IV - a Progressão para o Nível IV de Vencimento, dar-se-á para o Professor que obtiver curso de Doutorado *stricto-sensu* em área específica da Educação.

CAPÍTULO VI

DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 17. A qualificação profissional, visando à valorização e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura ou por solicitação dos servidores, atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único. Ao profissional do Magistério em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino.

Art. 18. O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo Municipal, através da Secretaria de Educação, mediante convênio ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Aplicado a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação municipal, sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II – PROGRAMAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE FORMAÇÃO: Aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária às atividades do cargo;

III – PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA: Oportunizando aos servidores a incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV – PROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO: Proporcionado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

V – PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL: Destinado aos ocupantes de funções de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo, emprego ou função.

Art. 19. Os afastamentos objetivando a qualificação profissional do Professor serão

estabelecidos e regulamentados em conformidade com o Estatuto dos Servidores Públicos, Estatuto do Magistério, nos decretos e/ou nas portarias regulamentadoras.

CAPÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Do Plano de Vencimentos

Art. 20. REMUNERAÇÃO - É a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, acrescido das gratificações aqui previstas.

Art. 21. VENCIMENTO - É a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 22. Integram a remuneração o adicional por tempo de serviço e os valores percebidos pelo servidor em decorrência de aulas extras ou serviços extraordinários, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 23. Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual titulação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 24. A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino compõe o Anexo III desta Lei.

Art. 25. Os proventos dos Servidores Públicos Aposentados pelo Regime Próprio de Previdência do Grupo Ocupacional do Magistério serão revistos na mesma proporção e data dos Servidores da Ativa, com fundamento no art. 40 Constituição Federal dado nova redação pela Emenda Constitucional nº 20, de 16 de dezembro de 1998, pela Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 e pela Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005.

Art. 26. O cálculo do vencimento do pessoal que compõe os Grupo Ocupacional Permanente do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

Seção II

Do Adicional por Tempo de Serviço/Quinquênio

Art. 27. O adicional por tempo de serviço será pago sobre o vencimento correspondente ao Nível em que o profissional do magistério se encontra na carreira, a base de 5,0% (cinco por cento) a cada cinco anos de efetivo exercício, segundo a jornada de

trabalho, observado o limite de 25 (vinte e cinco) anos para mulheres e 30 (trinta) anos para homens;

§ 1º O direito a gratificação instituída no inciso deste artigo começa no dia em que o servidor completar cinco anos de efetivo exercício.

§ 2º Sobre a gratificação de tempo de serviço de que trata o *caput* deste artigo, não poderão incidir quaisquer vantagens.

Seção III

Da Indenização de Transporte/Deslocamento – Gratificação de Localização

Art. 28. Aos ocupantes do Quadro Permanente do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será proporcionado o pagamento da indenização de Gratificação de Localização conforme portaria editada para este fim para fazer jus às despesas ou parte delas, referente à locomoção para locais de difícil acesso, calculada sobre o vencimento do servidor Nível Médio em início de carreira, correspondente a jornada do mesmo no local designado, na ordem a seguir:

- I - de 05 a 10 Km: 10% (dez por cento);
- II - de 11 a 15 Km: 15% (quinze por cento);
- III - de 16 a 20 Km: 20% (vinte por centos por cento);
- IV - de 21 a 25 Km: 25% (vinte e cinco por cento); e
- V – acima de 26 Km: 30% (trinta por cento).

§ 1º A indenização de Gratificação de Localização tipificada neste artigo será paga integralmente quando o servidor desenvolver suas atividades durante toda a semana, ou de forma proporcional aos dias trabalhados.

§ 2º a quilometragem supracitada neste artigo, será calculada obedecendo aos seguintes critérios:

I – a partir da sede do Município da Água Preta, para servidor que nela for domiciliado e tenha que se deslocar para local de difícil acesso; e

II – a partir do distrito em que o servidor seja domiciliado, quando o mesmo se deslocar para local de difícil acesso, desde que o distrito pertença ao Município da Água Preta.

Art. 29. Anualmente, a Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura indicará os locais e estabelecerá os valores, através de portaria, para a aplicação da vantagem estabelecida no artigo 28 desta Lei.

Art. 30. A gratificação estabelecida no artigo 28 desta Lei só será devida quando o Município não assegurar condições próprias para o deslocamento e/ou locomoção dos seus servidores para as áreas de difícil acesso tipificadas conforme o mesmo artigo.

Seção IV

Das Funções Gratificadas

Art. 31. As funções gratificadas do Magistério na rede Municipal de Ensino serão desempenhadas pelos profissionais do corpo docente do quadro permanente do magistério, portadores de titulações e/ou habilitações específicas obtidas em nível superior, por livre escolha e/ou nomeação do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo Único. Do professor quando em função de gerente de ensino, gestor escolar, gestor adjunto, coordenação, secretaria escolar, programador de eventos, etc., será exigida graduação em pedagogia ou pós-graduação, garantida nessa formação, a base comum nacional, além dos requisitos de formação a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades, sendo aceito em caráter excepcional a Licenciatura Plena em quaisquer das áreas afins.

Art. 32. Ficam criadas as funções gratificadas abaixo discriminadas cujas gratificações serão atribuídas na forma demonstrada no ANEXO I, o qual faz parte integrante dessa Lei.

FUNÇÕES	UNIDADE ESCOLAR	QUANTIDADE
Gerente Pedagógico	Rede Municipal	01 (um)
Gestor Escolar	(1)	05 (cinco)
Gestor Escolar	(2)	02 (dois)
Gestor Escolar	(3)	03 (três)
Gestor Escolar	(4)	02 (dois)
Gestor Adjunto	(4)	02 (dois)
Coordenador Pedagógico	(1), (2), (3), (4)	30 (trinta)
Secretário Escolar	(4)	02 (dois)
Secretário Escolar	(1), (2), (3)	10 (dez)
Programador de Eventos	(1), (2), (3), (4)	03 (três)

Art. 33. Quando na função de Gestor e de Gestor Adjunto de unidade de Ensino da Rede Municipal, farão jus à percepção de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível Especial, Classe "A", de jornada de 150 (cento e cinquenta) horas, obedecendo a seguinte escala:

I - Unidade Escolar (1) conjuntas ou isoladas que funcionem em um, dois ou três turnos, com número de até 250 (duzentos e cinquenta) alunos: 30% (trinta por cento) para Gestor

Escolar;

II - Unidade Escolar (2) conjuntas ou isoladas que funcionem em um, dois ou três turnos, com número entre 251 (duzentos e cinquenta e um) a 500 (quinhentos) alunos: 35% (trinta e cinco por cento) para Gestor Escolar;

III - Unidade Escolar (3) conjuntas ou isoladas que funcionem em um, dois ou três turnos, com um número entre 501 (quinhentos e um) alunos a 1000 (um mil) alunos: 40% (quarenta por cento) para Gestor Escolar; e

IV - Unidade Escolar (4) conjuntas ou isoladas que funcionem em um, dois ou três turnos, com um número acima de 1000 (um mil) alunos: 50% (cinquenta por cento) para Gestor Escolar e 25% (vinte e cinco por cento) para Gestor-Adjunto.

§ 1º A Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura definirá, através de portaria, as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão apenas um Gestor ou um Gestor e um Gestor Adjunto.

§ 2º O Gestor e/ou o Gestor Adjunto integram o Quadro Permanente do Grupo Ocupacional do Magisterio que tem como função administrar a escola.

Art. 34. O Professor, quando imbuído na função de Coordenação Pedagógica ou Programador de Eventos fará jus à percepção de uma gratificação correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o vencimento do Professor Nível Especial Classe “A”, referente a jornada de 150 (cento e cinquenta) horas aula.

Parágrafo Único. A Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura definirá, através de portaria, as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição do número de Coordenadores Pedagógicos e Programadores de Eventos que comporão cada unidade escolar.

Art. 35. O Professor, quando imbuído na função de Secretário Escolar, fará jus à percepção de uma gratificação correspondente a 30% (trinta por cento) para Unidade Escolar (4) e 25% (vinte e cinco por cento) para Unidade Escolar (3), (2) ou (1) calculado sobre o vencimento do Professor, Nível Especial Classe “A”, da jornada de 150 (cento e cinquenta) horas aula.

Art. 36. O Professor, quando imbuído na função de Gerente Pedagógico Municipal, fará jus à percepção de uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) calculado sobre o vencimento do Professor Nível Especial Classe “A”, da jornada de 150 (cento e cinquenta) horas aula.

Art. 37. Ao Gestor Escolar compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 38. Ao Gestor-Adjunto compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços administrativos, substituindo o Gestor Escolar nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Parágrafo Único. Professor, no exercício de atividades educativas em estabelecimento de educação básica e em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as modalidades de gestão de unidades escolares e as de coordenação e assessoramento pedagógico, contará, para efeito de aposentadoria, o tempo de serviço como se em sala de aula estivesse.

CAPÍTULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO, DO EFETIVO EXERCÍCIO, DAS FÉRIAS, DAS READAPTAÇÕES, DAS APOSENTADORIAS E DAS CEDÊNCIAS E PERMUTAS

Seção I

Do Regime de Trabalho

Art. 39. Para o Professor de 200 horas mensais, a jornada mínima semanal em docência será de 40 (quarenta) horas, sendo 26 (vinte e seis) horas/aula em regência e 14 (catorze) em horas-atividade, obedecendo o art. 2º, § 4º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, **determinando que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 (um terço) para horas atividades.**

§ 1º Compõem-se a carga-horária do Professor II (200 horas) em efetiva docência:

I horas aula: 2/3 (dois terços) da carga horária mensal em regência de sala de aula com desempenho das atividades de interação com os educandos;

II – aulas-atividade: 1/3 (um terço) da carga horária mensal para estudo, formação, planejamento e avaliação das atividades pedagógicas.

§ 2º Terão direito à aula-atividade somente os profissionais que estiverem em efetiva docência.

§ 3º A jornada de trabalho dos professores em funções técnico-pedagógicas obedecerá à carga horária semanal integral do cargo de origem.

Art. 40. Para o Professor de 150 horas mensais no exercício da regência de classe na Educação Infantil, na Educação de Jovens e Adultos e nas séries iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º) anos, deverá ter a carga horária mínima semanal de 30 (trinta) horas, sendo 20 (vinte) horas-aula em regência e 10 (dez) horas-atividade, obedecendo o art. 2º, § 4º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, **determinando que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 para horas atividades.**

§ 1º Compõem-se a carga-horária do Professor I (150 horas) em efetiva docência:

I – horas-aula: 2/3 (dois terço) da carga-horária mensal em regência de sala de aula com desempenho das atividades de interação com os educandos;

II – aulas-atividade: 1/3 (um terço) da carga horária mensal para estudo, formação, planejamento e avaliação das atividades pedagógicas.

§ 2º Terão direito à aula-atividade somente os profissionais que estiverem em efetiva docência.

§ 3º A jornada de trabalho dos professores em funções técnico-pedagógicas obedecerá à carga horária semanal do cargo de origem.

§ 4º Só por estrita e excepcional necessidade do serviço, o Chefe do Poder Executivo Municipal estabelecerá temporariamente a jornada de 200 (duzentas) horas/aulas para o Professor referido neste artigo, voltando para sua jornada de 150 (cento e cinquenta) horas/aulas, quando não for mais do interesse público.

Art. 41. O aumento ou a redução da carga horária do professor para os limites máximo e mínimo levará em conta reciprocamente o interesse da Secretaria de Educação e a opção do professor, considerando que no caso de ampliação da carga horária de 150 (cento e cinquenta) horas/aulas para 200 (duzentas) horas/aulas, a parte excedente, constará nos vencimentos como sendo aulas complementares.

Parágrafo Único. O Professor I estável e concursado para as séries iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º) anos que, por excepcional necessidade do serviço público, tendo esta habilitação em licenciatura, poderá lecionar nas séries finais do ensino fundamental, permanecendo enquanto for do interesse da Secretaria de Educação.

Art. 42. O titular do cargo de Professor do quadro permanente da rede municipal de ensino que não esteja em acumulação de cargo ou função pública poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.

§ 1º A convocação em regime suplementar prevista no *caput* deste artigo será remunerada proporcionalmente ao número de horas aula adicionadas à jornada de trabalho do titular do cargo de Professor, sendo resguardada também a proporção entre horas de aula e horas de atividade quando para o exercício da docência;

§ 2º Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retornará automaticamente à sua jornada normal de trabalho.

Art. 43. Os Professores submetidos à jornada máxima mensal de trabalho de 200 (duzentas) horas, legalmente enquadrados de acordo com esta Lei, somente poderão ter reduzido sua jornada, para jornada parcial, mediante pedido formulado pelo servidor, com

firma reconhecida em cartório, ressalvadas as situações especiais, devidamente comprovadas, aguardando a expressa comunicação do deferimento em serviço.

Art. 44. Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por um terceiro, sem que haja a devida excepcionalidade da contratação temporária prevista na legislação, bem como as prerrogativas estabelecidas no artigo 43 desta Lei.

Seção II

Do Efetivo Exercício do Magistério

Art. 45. São considerados de efetivo exercício os dias em que o ocupante de cargo do Magistério estiver pelos motivos seguintes:

- I - férias regulares;
- II - casamento durante 03 (três) dias;
- III - luto por falecimento de parente de até 3º grau em linha direta, até 02 (dois) dias;
- IV - desempenho de função eletiva Federal, Estadual ou Municipal, contando-se o tempo de serviço para efeito de aposentadoria e disponibilidade;
- V - exercício de função gratificada para qual se exigir formação pedagógica;
- VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- VII - licença para tratamento de saúde, desde que seguido os tramites legais;
- VIII - participação de curso em qualquer ponto do território nacional ou no exterior, desde que devidamente autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;
- IX - licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias;
- X - licença paternidade de 15 (quinze) dias;
- XI - doação de sangue, devidamente comprovada por 01 (um) dia;
- XII - suspensão preventiva quando o processo concluir pela improcedência da atuação;
- XIII - prisão, quando absolvido por decisão transitada em julgado, não resultando em condenação do servidor;
- XIV - por doença comprovada com atestado médico até 03 (três) dias e 02 (dois) dias em se tratando de doenças de seus familiares, até o 3º grau em linha direta;
- XV - exercício de cargo ou função gratificada no âmbito da Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura, desde que haja cumprido o estágio probatório no exercício do cargo para o qual foi concursado e nomeado.

Art. 46. O integrante do Quadro do Magistério que interromper o exercício do cargo por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, sem apresentar justificativa ficará sujeito a pena de exoneração do cargo por abandono, a exceção dos casos legalmente salvaguardados.

Parágrafo Único. O ocupante do cargo responderá ao inquérito administrativo na forma da legislação vigente.

Seção III

Das Férias

Art. 47. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério farão jus a 30 (trinta) dias de férias anuais.

Art. 48. As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 49. Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de Cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Seção IV

Das Readaptações

Art. 50. Readaptação é o provimento do cargo público pelo profissional do Magistério que, em razão de acidente ou consequência de doença devidamente comprovado pela Junta Médica do Município, através de laudo conclusivo e elucidativo, ficando mantidos todos os direitos inerentes ao cargo, excluindo as vantagens transitórias.

I - a readaptação com a transferência do profissional do Magistério para as áreas administrativa e/ou pedagógica, dar-se-á para o cargo mais compatível com a capacidade mental ou física do readaptado, podendo atuar como: apoio de Secretaria Escolar, Professor de apoio na Educação Especial, Professor de apoio na Educação Infantil, apoio na Coordenação Escolar, apoio de Programador de Evento Educacional.

II - a transferência de que trata o *caput* deste artigo será necessariamente precedida de avaliação do desempenho funcional pela Secretaria de Administração, mediante determinação de Chefe do Poder Executivo com o objetivo de melhor aproveitar a potencialidade do professor.

III - a transferência para outro cargo nas áreas administrativa e/ou pedagógica, em razão da readaptação poderá ser requerida pelo interessado, dirigindo-se a Secretaria de Educação, com a juntada do laudo médico expedido pela Junta Médica do Município, a fim de que o pedido seja encaminhado ao Secretário Municipal de Educação para análise e, conseqüentemente, para o deferimento e a devida publicação.

IV - a readaptação mediante transferência do profissional do Magistério para o cargo de vencimentos semelhantes na área administrativa e/ou pedagógica, beneficiará o readaptado tão somente no que diz respeito às suas vantagens pessoais e aos seus direitos adquiridos, de modo a evitar o decurso salarial ficando a sua majoração salarial de acordo com as que venham alcançar o pessoal da área administrativa em geral ou pedagógica, de acordo com a área do readaptado.

V - sob nenhuma hipótese, a readaptação poderá ser processada para o cargo cujo vencimento seja para o cargo de carreira ou de vencimento superior ao que estava percebendo.

VI - quando a readaptação ocorrer em caráter temporário, o profissional deverá ser submetido à reavaliação pela Junta Médica do Município, após o término do período descrito no respectivo laudo pericial.

VII - superado o motivo que deu causa à readaptação, o profissional deverá retornar às atividades inerentes ao cargo de origem, devendo a partir de então retomar a sua progressão quando alcançar o lapso temporal para tal.

VIII - ao profissional readaptado serão atribuídas novas funções compatíveis com a sua limitação, com atividades direcionadas, de preferência, à área pedagógica.

IX - o profissional readaptado, quando Professor I (150 horas), cumprirá jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais e quando Professor II (200 horas), cumprirá a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

X - o profissional readaptado cumprirá jornada de trabalho integral, obedecendo à carga horária do cargo em que vai ocupar.

XI - ao profissional readaptado será concedido férias anuais no mesmo período em que for concedida ao professor em regência, excluindo-se o recesso escolar.

Seção V

Das Aposentadorias

Art. 51. As aposentadorias dar-se-ão:

I - por invalidez permanente;

II - compulsoriamente aos 70 (setenta) anos de idade para homens e 65 (sessenta e cinco) anos de idade para mulheres;

III - a pedido do ocupante do cargo do Magistério:

a) 30 (trinta) anos de efetivo exercício para o ocupante do cargo do Magistério de sexo masculino, com idade mínima de 55 (cinquenta e cinco) anos;

b) 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício para o ocupante do cargo do Magistério de sexo feminino, com idade mínima de 50 (cinquenta) anos.

§ 1º As aposentadorias e suas melhorias posteriores serão regidas pelo art. 40 da Constituição Federal na sua íntegra;

§ 2º As aposentadorias não poderão ser custeadas com recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica - FUNDEB.

Seção VI

Das Cedência e Permuta

Art. 52. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de Professor I (150 horas) ou Professor II (200 horas) é posto à disposição de entidade e/ou órgão não integrante de Rede Municipal de Ensino.

§ 1º O ônus da cedência ou cessão deverá constar no termo de convênio a ser firmado entre os órgãos de origem e de destino, constando expressamente que o referido ônus será para o órgão de destino e será concedida pelo prazo de um ano, renovável por iguais períodos segundo a necessidade, o interesse e a possibilidade das partes.

§ 2º Em casos excepcionais, a cessão poderá ocorrer com ônus para o Município quando:

I- se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação em educação especial;

II- se tratar de representante gestor da entidade de representação sindical.

§ 3º O excepcional pagamento dos servidores cedidos a outros órgãos do município será pago com os recursos próprios, vinculados ao orçamento da Educação Municipal.

§ 4º Os profissionais cedidos terão o interstício para promoção interrompido durante o período de cedência.

Art. 53. Permuta é o ato pelo qual um servidor da Rede Municipal de Ensino poderá ser trocado por outro servidor pertencente a rede de ensino de município distinto ou a rede estadual de ensino, devendo assumir as mesmas atribuições do profissional permutado.

Parágrafo Único. O profissional permutado que comprovar sua atuação com as mesmas atribuições do cargo de origem, não terá o interstício da promoção interrompido.

Art. 54. Será permitido a permuta entre servidores, desde que seja observando os seguintes requisitos:

I – quando realizada entre servidores com as mesmas atribuições do cargo de origem;

II – quando realizada entre servidores do quadro permanente dos profissionais do magistério; e

III – quando realizada entre servidores em efetivo exercício.

Art. 55. O estágio probatório será interrompido enquanto o servidor estiver cedido ou permutado.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 56. Os atuais integrantes do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados serão transferidos para o Novo Plano de Carreiras e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos aos critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º Os que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§ 2º Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 57. Os servidores que se encontrem à época de implantação deste Plano de Carreira e Remuneração, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam aos requisitos.

Art. 58. Os servidores do Magistério do Quadro de Pessoal permanente da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, que não desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção, administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 59. Fica assegurado anualmente, a data base do mês de janeiro para revisão e atualização do Piso Nacional dos Servidores da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta, obedecendo aos critérios estabelecidos na legislação.

Art. 60. Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder Abono Especial ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais do Magistério, de que trata esta Lei que estejam em efetivo exercício na Educação Pública Municipal, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, Lei Federal nº 11.494, de 20 de Junho de 2007.

Art. 61. Nenhuma redução remuneratória poderá resultar do enquadramento, assegurado ao servidor o direito ao valor da diferença entre a remuneração total legalmente percebida, na data desta Lei e o vencimento correspondente, como vantagem pessoal única, nominalmente identificada, inalterável em seu *quantum*, ficando extintas todas as vantagens,

gratificações adicionais, abonos, verbas de representação e outras espécies remuneratórias incorporadas.

Art. 62. Ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical, os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

I - ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

II - inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

III - descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

Art. 63. É assegurado ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único. A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

Art. 64. Os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referente ao seu cargo ou emprego atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 65. O servidor que ao ser enquadrado se sentir prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação do ato.

Art. 66. Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, que será feito num prazo de 60 (sessenta) dias, composta de 03 (três) membros, designados pelo Secretário Municipal de Educação.

Art. 67. Fica assegurado ao Professor-estudante, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Seção I

Do Enquadramento

Art. 68. O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes vencimentais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação deste Plano de Carreira e Remuneração, garantido a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito, para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 69. Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados serão enquadrados nas Classes “A”, “B”, “C”, “D”, “E” e “F” do Quadro de Carreira, no Nível de titulação que lhes corresponder, conforme o disposto no art. 68 desta Lei, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV, obedecendo a seguinte correspondência:

I - ficam enquadrados no “Nível Especial” conforme o estabelecido na grade de vencimentos do Anexo III, os atuais ocupantes do Cargo de Professor portadores de curso de Magistério ou Normal Médio;

II - ficam enquadrados no “Nível I” conforme o estabelecido na grade de vencimentos do Anexo III, os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de curso de Licenciatura Plena em área específica;

III - ficam enquadrados no “Nível II” conforme o estabelecido na Grade de Vencimentos do Anexo III, os atuais ocupantes de cargo de Professor com Licenciatura Plena, portadores do curso de Especialização “*latu sensu*” em área específica;

IV - ficam enquadrados no “Nível III” conforme o estabelecido na Grade de Vencimentos do Anexo III, os atuais ocupantes de cargo de Professor com Licenciatura Plena, portadores de curso de Mestrado “*stricto sensu*” em área específica de educação;

V - ficam enquadrados no “Nível IV” conforme o estabelecido na Grade de Vencimentos do Anexo III, os atuais ocupantes de cargo de Professor com Licenciatura Plena, portadores de curso de Doutorado “*stricto sensu*” em área específica de educação.

Art. 70. Os servidores aposentados por regime previdenciário próprio pertencentes ao Quadro do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino terão direito ao enquadramento, de acordo com a grade de vencimento que corresponda a sua habilitação/titulação, obtida durante o efetivo exercício das funções de seu cargo.

Seção II

Do Quadro Suplementar

Art. 71. A Parte Suplementar do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino é composta de cargos não compatíveis com o sistema de classificação adotado por esta Lei.

Art. 72. Serão estabelecidos 02 (dois) padrões de vencimentos designados pelas letras “A” e “B”, conforme critérios estabelecidos no Anexo V.

Art. 73. Aos ocupantes de cargo da Parte Suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 74. Fica vetado o ingresso na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo Único. Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na Parte Suplementar.

Art. 75. Poderá o ocupante de cargo da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente do Magistério Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta, desde que realize prova para a sua indispensável qualificação.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 76. Fica permitida a contratação de profissional de ensino, por tempo determinado, para atender às necessidades de substituição temporária, mediante processo seletivo regulamentado pela Secretaria Executiva Municipal de Educação, Esportes e Cultura.

Parágrafo único. Pelo menos 80% dos profissionais do magistério devem ser ocupantes de cargos de provimento efetivo e estarem em exercício nas redes escolares a que se encontram vinculados.

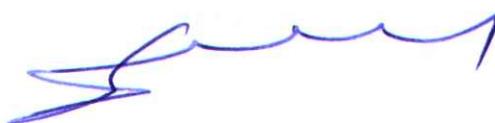
Art. 77. O Novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino da Água Preta será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 78. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias originárias do FUNDEB na forma da Lei Federal nº. 11.494/2007, de 20 de junho de 2007.

Art. 79. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2018.

Art. 80. Revogam-se as disposições em contrário, expressamente as Leis Municipais nº 1.693, de 2 de dezembro de 2009; 1.704, de 6 de abril de 2010; 1.730, de 16 de setembro de 2011; 1.746, de 20 de abril de 2012; 1.764, de 3 de abril de 2013; 1.778, de 13 março de 2014; 1.800, de 18 de setembro de 2015 e 1.829, de 14 de dezembro de 2017.

Gabinete do Prefeito da Água Preta (PE), ao 19º (décimo nono) dia do mês de Julho do ano de 2018.



EDUARDO COUTINHO
Prefeito

ANEXO I

TABELA DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS DO GRUPO OCUPACIONAL DO
MAGISTÉRIO

FUNÇÃO	UNIDADE ESCOLAR	Vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível Especial, Classe "A", da jornada de 150
GERENTE PEDAGÓGICO	REDE MUNICIPAL	50%
GESTOR ESCOLAR	1	30%
GESTOR ESCOLAR	2	35%
GESTOR ESCOLAR	3	40%
GESTOR ESCOLAR	4	50%
GESTOR-ADJUNTO	4	75%
COORDENADOR PEDAGÓGICO	4,3,2,1	25%
SECRETÁRIO ESCOLAR	4	30%
SECRETÁRIO ESCOLAR	3,2,1	25%
PROGRAMADOR DE EVENTOS	4,3,2,1	25%

ANEXO II

**DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DO MAGISTÉRIO DA
REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO**

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

I - exerce a docência na Rede Pública Municipal de Educação, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;

II - exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;

III - planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;

IV - desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;

V - gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRIÇÃO DETALHADA

EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1 - planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

2 - avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;

3 - informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;

4 - participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;

5 - participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;

6 - participa do planejamento geral da escola;

- 7 - contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
- 8 - participa da escolha do livro didático;
- 9 - participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- 10 - acompanha e orienta estagiários;
- 11 - zela pela integridade física e moral do aluno;
- 12 - participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- 13 - elabora projetos pedagógicos;
- 14 - participa de reuniões interdisciplinares;
- 15 - confecciona material didático;
- 16 - realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- 17 - avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- 18 - seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
- 19 - participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- 20 - propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- 21 - incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- 22 - realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- 23 - orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
- 24 - participa do conselho de classe;
- 25 - prepara o aluno para o exercício da cidadania;
- 26 - incentiva o gosto pela leitura;
- 27 - desenvolve a auto-estima do aluno;
- 28 - participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
- 29 - participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- 30 - orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;

31 - contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;

32 - propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;

33 - planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;

34 - analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;

35 - participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;

36 - mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;

37 - zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;

38 - zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;

39 - apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;

40 - participa da gestão democrática da unidade escolar;

41 - executa outras atividades correlatas.

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

EM ATIVIDADES DE COORDENADOR PEDAGÓGICO

1 - elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;

2 - participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;

3 - participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;

4 - assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;

5 - estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;

6 - elabora relatórios de dados educacionais;

7 - emite parecer técnico;

8 - participa do processo de lotação numérica;

9 - zela pela integridade física e moral do aluno;

- 10 - participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
- 11 - participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
- 12 - participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- 13 - estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
- 14 - articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
- 15 - participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
- 16 - incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
- 17 - participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
- 18 - mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
- 19 - participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- 20 - acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
- 21 - participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
- 22 - participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- 23 - coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
- 24 - coordena conselho de classe;
- 25 - contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- 26 - zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- 27 - zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- 28 - contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- 29 - propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- 30 - planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de docentes e pessoal da área de educação;
- 31 - apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;

32 - contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;

33 - sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;

34 - acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;

35 - promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;

36 - trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;

37 - conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;

38 - desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;

39 - busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;

40 - assessora o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;

41 - contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;

42 - coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;

43 - participa da análise e escolha do livro didático;

44 - acompanha e orienta estagiários;

45 - participa de reuniões interdisciplinares;

46 - avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;

47 - promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

48 - propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

49 - coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;

50 - trabalha a integração social do aluno;

51 - traça o perfil do aluno e do professor, através de observação, questionários, entrevistas e outros;

52 - auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;

53 - orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;

54 - divulga experiências e materiais relativos à educação;

55 - promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;

56 - programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;

57 - coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;

58 - orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;

59 - acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;

60 - elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;

61- participa da avaliação de produtividade atingida pela escola e pelo Sistema Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;

62 - participa da gestão democrática da unidade escolar;

63 - executa outras atividades correlatas.

EXPERIÊNCIA

Para os Professores em Atividade de Coordenador Pedagógico será exigido a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

- 11 - coordena a organização e conservação do arquivo ativo e inativo da escola;
- 12 - mantém em sigilo a documentação atinente à vida escolar dos alunos, e a vida profissional dos servidores da escola;
- 13 - analisa, instrui e divulga documentos que favorecem o cumprimento das normas vigentes que se referem a recuperação, matrícula, transferência, registro da vida escolar do aluno e da vida funcional do pessoal da escola;
- 14 - realiza levantamentos dos serviços administrativos da unidade escolar e os distribui em conjunto com a direção da escola;
- 15 - redige ofícios, relatórios e formulários estatísticos;
- 16 - encaminha aos órgãos competentes documentos diversos;
- 17 - prepara o relatório de frequência do pessoal da escola;
- 18 - participa com todos os setores da escola, dos aspectos administrativos e pedagógicos;
- 19 - convoca o pessoal por determinação da direção e/ou conselho escolar para reuniões de caráter pedagógico ou administrativo;
- 20 - participa de reuniões, sessões de estudos, seminários, congressos e cursos na sua área de atuação;
- 21 - garante o apoio material e administrativo ao conselho escolar;
- 22 - executa outras atividades correlatas;
- 23 – responsável maior juntamente com o Gestor pelo Censo Escolar.

EXPERIÊNCIA

Para os Professores em Atividade de Coordenador Pedagógico será exigido a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do Cargo deve ser capaz de trabalho mental frequente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos frequentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.

Praça dos Três Poderes, 3182, Centro, Água Preta – Pernambuco.
CNPJ N.º 10.163.929/0001-57

ANEXO III

**GRADE DE VENCIMENTO
TABELA - 1**

JORNADA DE TRABALHO - 150 HORAS						
CARGO: PROFESSOR I						
NÍVEIS	CLASSES					
	A 0 a 5	B 5 a 10	C 10 a 15	D 15 a 20	E 20 a 25	F 25 a 30
IV DOUTORADO	2.696,15	2.750,08	2.805,08	2.861,18	2.918,40	2.976,78
III MESTRADO	2.451,05	2.500,07	2.550,07	2.601,07	2.653,09	2.706,16
II ESPECIALIZAÇÃO	2.228,23	2.272,79	2.318,25	2.364,61	2.411,91	2.460,15
I LICENCIATURA	2.025,66	2.066,17	2.107,50	2.149,65	2.192,63	2.236,50
NÍVEL ESPECIAL NORMAL MÉDIO	1.841,51	1.878,34	1.915,91	1.954,22	1.993,31	2.033,18

MUDANÇA DE CLASSE DE (5 EM 5) ANOS

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES = 2%

PERCENTUAL ENTRE O NÍVEL ESPECIAL E O NÍVEL I = 10%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II = 10%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III = 10%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV = 10%

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTO
TABELA – 2

JORNADA DE TRABALHO - 200 HORAS						
CARGO: PROFESSOR II						
NÍVEIS	CLASSES					
	A 0 a 5	B 5 a 10	C 10 a 15	D 15 a 20	E 20 a 25	F 25 a 30
IV DOUTORADO	3.594,87	3.666,76	3.740,10	3.814,90	3.891,20	3.969,03
III MESTRADO	3.268,06	3.333,43	3.400,09	3.468,10	3.537,46	3.608,21
II ESPECIALIZAÇÃO	2.970,97	3.030,39	3.090,99	3.152,82	3.215,87	3.280,19
I LICENCIATURA	2.700,88	2.754,90	2.810,00	2.866,20	2.923,52	2.981,99
NÍVEL ESPECIAL NORMAL MÉDIO	2.455,35	2.504,46	2.554,55	2.605,64	2.657,75	2.710,90

MUDANÇA DE CLASSE DE (5 EM 5) ANOS

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES = 2%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II = 10%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III = 10%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV = 10%

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SERVIÇO
A	Zero a 5 anos
B	5 anos e um dia a 10 anos
C	10 anos e um dia a 15 anos
D	15 anos e um dia a 20 anos
E	20 anos e um dia a 25 anos
F	25 anos e um dia a 30 anos

ANEXO V

QUADRO SUPLEMENTAR (EM EXTINÇÃO)

PADRÃO	JORNADA DE TRABALHO	VENCIMENTO	CARGOS CONCURSADOS OU REGULARES NÃO HABILITADOS
A	150 H/A	SALÁRIO MÍNIMO	PROFESSOR SEM FORMAÇÃO PARA O CARGO
B	200 H/A	SALÁRIO MÍNIMO	PROFESSOR SEM LICENCIATURA PLENA