

Ofício nº 314/2017 – GP.

Betânia, 06 de dezembro de 2017.

Ao Ilustríssimo Sr. Presidente  
**Durvanil Barbosa de Sá Júnior**  
Câmara Municipal de Vereadores de Betânia – PE

Venho por intermédio do presente cumprimenta-lo cordialmente, e ao mesmo tempo dar ciência a esta Casa Legislativa que o Projeto de Lei nº 045/2017 aprovado por esta câmara no dia 05 de dezembro do corrente ano, foi sancionado por este executivo municipal e deu origem a Lei nº 735/2017 de 06 de dezembro de 2017.

Na oportunidade encaminho em anexo a cópia original da aludida lei.

Sendo só o que se apresenta para o momento, despeço-me reiterando votos de elevada estima e apreço.

Atenciosamente,

  
**Mário Gomes Flôr Filho**  
Prefeito

  
**Lígia Serafim da Silva**  
CPF: 061.973.564-30  
Tessouraria

07/12/17

## Lei nº 735/2017

**EMENTA:** REVOGA A LEI Nº 597/2009, REFORMULA O PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO E INSTITUI O ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BETÂNIA – PE**, no uso das atribuições que lhes são conferidas pela Constituição Federal, Constituição Estadual e a Lei Orgânica Municipal, faz saber que a **CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE BETÂNIA**, aprovou e EU sanciono a seguinte lei:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta lei modifica e da nova redação ao Plano de Cargos e Carreira dos Profissionais de Educação Básica da Secretaria Municipal de Educação de Betânia, instituído pela Lei Complementar nº 430/1998 e alterado pela Lei nº 597/2009, passando a ser denominado Plano de Cargos e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal. E institui o Estatuto do Magistério Público Municipal, em cumprimento à Lei Federal nº 11.738/2008 de 16 de julho de 2008, observado, ainda o que estabelece a lei Federal nº 9.394/1996 e, Lei Federal nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação e Resoluções do Conselho Nacional de Educação nº 01/2008 e nº 02/2009.

**Art. 2º** Esta lei abrangerá todos os Profissionais do Magistério público municipal, inclusive os que estejam fora da docência.

*Parágrafo único.* As disposições comuns a todos os servidores municipais que não constarem nesta Lei serão regidas, por Lei municipal específica, legislação estadual ou federal, respectivamente.

### **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 3º** Para fins de interpretação deste Plano de Carreira e Remuneração, adotar-se-ão os seguintes conceitos:

I – Sistema Municipal de Ensino: conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

- II – Profissionais do Magistério Público Municipal: os que desempenham atividades de ensino no âmbito da educação básica, nas etapas de educação infantil e ensino fundamental, e aqueles que desempenham atividades de apoio ao ensino, nas funções gratificadas de direção, inspeção, administração, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica no âmbito das unidades escolares ou em órgãos centrais e intermediários do sistema municipal de ensino.
- III – Cargo: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades, acessíveis por meio de concurso público, cometidas ao profissional de acordo com a área de atuação e formação acadêmica.
- IV – Vencimento: retribuição pecuniária inicial, pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei.
- V – Remuneração: vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.
- VI – Progressão Funcional: deslocamento ascendente entre as classes e níveis, que se dá através de requerimento, pelo servidor, após o cumprimento dos requisitos previstos nesta lei.
- VII – Classe: progressão funcional horizontal, por comprovação de escolaridade.
- VIII – Nível: progressão funcional vertical, por cumprimento do interstício de tempo.
- IX – Bônus de Desempenho: retribuição pecuniária, fixada em lei, pelo bom desempenho do cargo ou função gratificada.
- X – Gratificação: retribuição pecuniária, fixada em lei, por ascendência do cargo, às funções de apoio ao ensino, de acordo com as definições desta lei.
- XI – Função Gratificada: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades, de provimento temporário, acessíveis por meio de indicação do gestor municipal, cometidas ao profissional do cargo público de acordo com os pré-requisitos na sua área de atuação, experiência docente e formação acadêmica.
- XII – Estágio Probatório: tempo de avaliação do exercício profissional, por um período de 03 (três) anos, a contar da data da posse ao cargo.
- XIII – Escola de pequeno porte: até 100 alunos matriculados
- XIV – Escola de médio porte: de 101 a 500 alunos matriculados
- XV – Escola de grande porte: a partir de 501 alunos matriculados
- XVI – Local de Dificil Acesso: local não servido por transporte coletivo.
- XVII – Vencimento Base: vencimento do cargo acrescido da gratificação por progressão funcional vertical e horizontal.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA CARREIRA PÚBLICA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 4º** A carreira pública do magistério municipal, é constituída pelos cargos previstos no artigo 5º desta lei.

#### **SEÇÃO I**

##### **DOS CARGOS E REQUISITOS MÍNIMOS**

**Art. 5º** Os cargos de provimento efetivo do Magistério Público Municipal são os previstos neste artigo, atendidos os requisitos mínimos de graduação previstos para cada cargo.

- I. PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL: Curso Normal Médio ou Licenciatura Plena em Pedagogia.
- II. PROFESSOR DE ANOS INICIAIS: Curso Normal Médio, Licenciatura Plena em qualquer área do ensino.
- III. PROFESSOR DE ANOS FINAIS: Licenciatura Plena em áreas específicas do ensino: Letras com habilitação em Língua Inglesa, Matemática, Geografia, História, Biologia e Educação Física.
- IV. PROFESSOR DE AEE: Licenciatura Plena em qualquer área do Ensino e Pós-Graduação em Educação Especial.

§1º Para os cargos previstos nos itens I, II, III E IV haverá a modalidade de PROFESSOR QUILOMBOLA. Esta modalidade acrescentará no final da nomenclatura do cargo a descrição "QUILOMBOLA".

§2º Só poderão fazer jus à descrição prevista no parágrafo anterior, os titulares de cargo que possuam a devida Declaração de Pertencimento Étnico, atestada por no mínimo 03 (três) lideranças da comunidade quilombola. A comunidade deverá ter reconhecimento legal, através de Portaria emitida pela Fundação Palmares, nos termos do Decreto Presidencial nº 4.887, de 20 de novembro de 2003.

§3º Os titulares do cargo de professor quilombola, deverão ser, preferencialmente, localizados em escolas que possuam esta modalidade de ensino, de acordo com a demanda existente no ato da movimentação.

## SEÇÃO II DO ACESSO AOS CARGOS

**Art. 6º** A investidura nos cargos, dar-se-á unicamente por meio de concurso público de provas e títulos, atendidos os pré-requisitos previstos nesta lei.

§1º Comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, deverá ser realizado concurso público para preenchimento das mesmas.

**Art. 7º** Todos os cargos serão originalmente lotados na secretaria de educação do município, sendo distribuídos de acordo com a demanda existente nas escolas do sistema municipal de ensino.

§1º A distribuição dos cargos, de acordo com a demanda existente nas escolas, deverá ser realizada priorizando-se à escola com vaga existente, que fique mais próxima da residência do servidor.

§2º A ordem de localização do cargo em seu local de trabalho, se dará, obrigatoriamente, na ordem de classificação do concurso público.

## SEÇÃO III DO INGRESSO NA CARREIRA

**Art. 8º** A carreira é organizada em classes e níveis de crescimento, sendo o primeiro por tempo de serviço e o segundo por nível de escolaridade.

**Art. 9º** O ingresso na carreira se dará sempre no primeiro nível da estrutura, e na classe correspondente à escolaridade mínima exigida para o acesso ao cargo.

#### **SEÇÃO IV DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 10** A jornada dos cargos previstos no artigo 3º deste caput, é composta de uma parcela de horas para o efetivo trabalho da docência, e outra de horas para cumprimento de atividades acessórias ao ensino, denominada esta de Hora Atividade.

§1º Para composição de todas as jornadas, observar-se-á o limite máximo de 2/3 da carga horária total para o efetivo trabalho de docência.

§2º As horas destinadas a atividades acessórias ao ensino serão de 1/3 da carga horária total, denominadas de Hora Atividade, serão subdividas em:

- a) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC): Horas destinadas à Formação Complementar do Professor, para estudo de ações da prática pedagógica, em local definido pela Secretaria de Educação ou pela Escola.
- b) Horas de Planejamento Escolar (HPE): Horas destinadas à atualização dos Diários de Classe, definição de conteúdos da prática, planejamento de atividades e cumprimento do Projeto Político Pedagógico da Escola, cumpridas no âmbito do prédio escolar, em horário(s) e dia(s) definidos pela gestão da escola ou secretaria de educação.
- c) Horas de Planejamento do Ensino (HPI): Horas destinadas à atualização dos Diários de Classe, definição de conteúdos da prática, planejamento de atividades e cumprimento do Projeto Político Pedagógico da Escola, cumpridas em local de livre de escolha do docente, podendo ser convocado pela gestão para cumprimento de outras atividades acessórias e eventos da educação como feiras, congressos e apresentações culturais.

**Art. 11** A Jornada de Trabalho mensal para os cargos de PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL, PROFESSOR DE ANOS INICIAIS e PROFESSOR DE AEE, será de 150h (cento e cinquenta horas).

**Art. 12** A Jornada de Trabalho mensal para os cargos de PROFESSOR DE ANOS FINAIS, será de 200h (duzentas horas).

#### **SEÇÃO V DOS DEVERES**

**Art. 13** São deveres dos cargos previstos nesta lei:

- I - conhecer a legislação educacional;
- II - ensinar de forma atualizada os conteúdos curriculares definidos para cada nível de ensino;
- III - respeitar ao aluno como sujeito principal do processo educativo e comprometer-se com o avanço da sua aprendizagem;
- IV - acompanhar a produção de conhecimentos, de saberes e de bens culturais;
- V - participar das diversas atividades inerentes ao processo educacional;
- VI - empenhar-se na utilização de métodos educativos e democráticos que promovam o processo sócio-político-cultural da comunidade;
- VII - comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade, cumprindo responsavelmente suas funções;
- VIII - atuar de forma coletiva e solidária com a comunidade;
- IX - lutar para que os objetivos da educação brasileira atendam aos interesses e necessidades da população;
- X - contribuir para a construção de uma nova escola e uma nova sociedade;
- XI - atender as demandas solicitadas pela Secretaria de Educação;
- XII - atestar fidedignamente toda documentação escolar do aluno no prazo estipulado pela secretaria de educação;
- XIII - não se ausentar da sala de aula ou enviar substituto desnecessariamente, por motivos irrelevantes;

#### **SEÇÃO VI DOS VENCIMENTOS**

**Art. 14** O vencimento inicial da carreira, para a jornada de trabalho de 200 (duzentas) horas será o piso salarial profissional da categoria, definido pela Lei Federal nº 11.738 de 16 de Julho de 2008,, reajustado anualmente pelos órgãos da administração federal e efetivado por ato do gestor municipal.

**Art. 15** O vencimento inicial da carreira para a jornada de 150 (cento e cinquenta) horas, será proporcional ao valor mencionado no art. anterior, desta seção.

#### **CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA**

**Art. 16** A carreira estará organizada em:

- II – Classes: progressão horizontal
- II – Níveis: progressão vertical

§1º O desenvolvimento da carreira nos níveis e classes, só poderá ocorrer após o cumprimento do Estágio Probatório, conforme previsões dos artigos 30 a 32 desta lei.

**Art. 17** A progressão vertical, denominada de "NÍVEL", ocorrerá a qualquer tempo, mediante requerimento do servidor, mediante apresentação de diploma para os casos de licenciatura e certificados para as especializações.

Parágrafo único. O servidor que adquirir progressão vertical terá um acréscimo de 10% (dez) no seu vencimento anterior, para o título em nível graduação; 11% (onze) no seu vencimento anterior, para o título em nível de especialização ou pós-graduação; 12% (doze) no seu vencimento anterior, para o título em nível de mestrado; e 16% (dezesesseis) no seu vencimento anterior, para o título em nível de doutorado.

**Art. 18** A progressão horizontal, denominada de "CLASSE", ocorrerá após o cumprimento do interstício de 05 (cinco) anos mediante requerimento do servidor.

Parágrafo único. O servidor que lograr progressão horizontal terá um acréscimo de 5% (cinco) no seu vencimento anterior

**Art. 19** Todos os cargos efetivos previstos nesta lei, perceberão direito à crescimento na carreira, nos níveis e classes, até mesmo aqueles que estejam atuando nas funções gratificadas de apoio pedagógico, previstas no art. XX desta lei.

## **CAPÍTULO V**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 20** A avaliação de desempenho dos titulares dos cargos, deverá acontecer anualmente, e os mecanismos utilizados para a sua sistemática, serão definidos por Ato Normativo Específico, publicado pela Secretaria Municipal de Educação, levando-se em conta os seguintes princípios:

- I - Objetividade: que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.
- II - Transparência: que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema.
- III – Participação democrática: o processo de avaliação deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais da educação da rede municipal de ensino;
- IV – Amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino.

§1º A avaliação para o desempenho profissional deve reconhecer a interdependência entre o trabalho do profissional da educação de que trata a presente Lei e o funcionamento geral do sistema de ensino e, portanto, ser compreendida como um processo permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa

forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

§2º Os critérios de desempate do resultado da avaliação de desempenho, para fins de recebimento do acréscimo previsto no §3º deste artigo, serão os seguintes:

- I – não ter sido contemplado no ano anterior;
- II – possuir o maior tempo de serviço na rede;
- III – ser o mais idoso, considerando dia, mês e ano de acordo com a data de nascimento.

§3º A obtenção de resultado satisfatório obtido pelo servidor na avaliação de desempenho, de acordo com os critérios e mecanismos definidos no ato normativo específico, lhe dará direito a um “bônus de desempenho”, com valor nominal referente a 30% (trinta) de seu vencimento base.

§4º O bônus de desempenho previsto no §3º deverá ser pago uma única vez, em um prazo de até 90 dias, contados da publicação e divulgação dos resultados e não será incorporado a remuneração do servidor.

## **CAPÍTULO VI DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

**Art. 21** As Funções gratificadas correspondem a atribuições de confiança e responsabilidades adicionais, de caráter transitório, exercidas por servidor do magistério público municipal.

**Art. 22** As nomeações e exonerações de servidores do magistério público municipal para funções gratificadas são livremente decididas pelo chefe do Poder Executivo.

§1º Nenhum servidor poderá ser nomeado à mais de uma função gratificada.

§2º O servidor que possuir dois vínculos efetivos no âmbito do município e passar a assumir uma função gratificada, levará para a função sua remuneração total dos dois vínculos e não perceberá direito a gratificação.

## **SEÇÃO I DAS FUNÇÕES E REQUISITOS MÍNIMOS**

**Art. 23** As funções gratificadas e seus requisitos mínimos para acesso, através de livre nomeação pelo Chefe do Executivo, são respectivamente:

I - COORDENADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO:

- A. EDUCAÇÃO INFANTIL: Ter exercido a docência por no mínimo 3 anos, Licenciatura plena em pedagogia e pós-graduação “latu sensu” ou “stricto sensu” na área da graduação.

- B. ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL: Ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, Licenciatura plena em Pedagogia, Letras ou Matemática e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu" na área da graduação.
  - C. ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL:
    - C1. ÁREA DE EXATAS: Ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, licenciatura plena em matemática e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu" na área da graduação.
    - C2 – ÁREA DE LINGUAGENS: Ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, licenciatura plena em letras e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu" na área da graduação.
    - C3 – ÁREA DE HUMANAS – ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, licenciatura plena na área de ciências humanas e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu" na área da graduação.
  - D. EDUCAÇÃO ESPECIAL – Ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, licenciatura plena em pedagogia e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu" em psicopedagogia ou educação especial.
- II - DIRETOR ESCOLAR: ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, nível superior com licenciatura plena e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu".
- III – DIRETOR ESCOLAR ADJUNTO: ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, nível superior com licenciatura plena e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu".
- IV - SECRETÁRIO ESCOLAR: ter exercido à docência por no mínimo 1 ano, nível superior com licenciatura plena e curso básico de informática.
- V - COORDENADOR ESCOLAR:
- E. DE ANOS INICIAIS – ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, licenciatura plena em Pedagogia, Letras ou Matemática e pós-graduação na área da graduação.
  - F. DE ANOS FINAIS - ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, superior com licenciatura na área de linguagens, humanas ou exatas e pós-graduação na área da graduação.
- VI – COORDENADOR DE NORMATIZAÇÃO: nível superior com licenciatura plena e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu".
- VII – SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO: ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, nível superior com licenciatura plena e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu".
- VIII – SECRETÁRIO EXECUTIVO DE EDUCAÇÃO: ter exercido à docência por no mínimo 3 anos, nível superior com licenciatura plena e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu".
- I - DIRETOR DE ENSINO: Ter exercido a docência por no mínimo 3 anos, nível superior com licenciatura plena e pós-graduação "latu sensu" ou "stricto sensu".

## SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 24** Para as funções de coordenador técnico pedagógico, diretor escolar, diretor escolar adjunto, coordenador escolar, secretário de educação, secretário executivo de educação e diretor de ensino deverá ser atribuída uma jornada de trabalho de 200 horas mensais.

**Art. 25** Para as funções de coordenador de normatização e secretário escolar, será atribuída a jornada de trabalho do cargo para o qual foi concursado.

*Parágrafo único.* Para funções gratificadas não haverá destinação de horas atividade.

### **SEÇÃO III**

#### **DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

**Art. 26** O servidor que for nomeado à uma função gratificada, perceberá direito a uma gratificação, de acordo com a sua função, sendo:

I – DIRETOR DE ENSINO: 30% (trinta por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

II – COORDENADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO (TODAS AS CATEGORIAS): 20% (vinte por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

III – DIRETOR ESCOLAR

a. Escola Pequeno Porte: 10% (dez por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

b. Escola Médio Porte: 20% (vinte por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

c. Escola Grande Porte: 30% (trinta por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

IV – DIRETOR ESCOLAR ADJUNTO

a. Escola Grande Porte: 20% (vinte por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

V – COORDENADOR ESCOLAR:

a. Escola Médio Porte: 15% (quinze por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

b. Escola Grande Porte: 20% (vinte por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

VI – SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO: 70% (setenta por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

VII – SECRETÁRIO EXECUTIVO DE EDUCAÇÃO: 40% (quarenta por cento) calculado sobre os vencimentos do servidor.

§1º A função de Coordenador de Normatização não perceberá gratificação de função.

§2º A gratificação do que trata o "caput" deste artigo será suspensa, quando o Profissional se afastar das atividades inerentes ao seu cargo, exceto no caso de licenças para tratamento de saúde, gestação, paternidade, prêmio e férias.

§3º As gratificações previstas neste artigo não serão incorporadas ao vencimento percebido pelo profissional em Educação, após sua exoneração, bem como não servirão de base para cálculo de qualquer outra vantagem, exceto, décimo terceiro salário e férias.

### **CAPÍTULO VII**

## DA READAPTAÇÃO

**Art. 27** O professor será investido, para sua readaptação, em uma das funções previstas no artigo 29 desta lei, ou em uma função que seja mais compatível com suas limitações temporárias quando comprovadamente revelar-se à necessidade, através de laudo médico produzido por especialista da área médica aonde as limitações foram demonstradas.

§1º - A readaptação será efetivada através de ofício e deverá ocorrer preferencialmente no mesmo local de exercício ou lotação do professor, resguardando sua jornada de trabalho anterior à readaptação.

§2º - No processo de readaptação funcionará sempre junta médica constituída pelo Município, que fará a avaliação do servidor anualmente e produzirá relatório sobre a continuidade do processo de readaptação.

**Art. 28** No processo de readaptação o cargo deverá ser encaminhado para as funções de readaptação, definidas no art. 29 desta lei.

### SEÇÃO I DO ROL DE FUNÇÕES PARA READAPTADOS

**Art. 29** Ficam definidas neste artigo as funções de readaptação, que não geram direito à gratificação:

I - SECRETÁRIO ESCOLAR

II - TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL

### CAPÍTULO VIII ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 30** O profissional que ingressar na carreira, ao entrar em exercício, fica sujeito ao período de estágio probatório, que corresponde ao intervalo de 03 (três) anos.

**Art. 31** Durante o período de estágio probatório serão avaliadas, anualmente, sua capacidade e aptidão para o desempenho do cargo, através de relatório técnico de avaliação emitido pelo gestor da educação e encaminhado ao departamento de recursos humanos.

**Art. 32** Os critérios observados no relatório técnico de avaliação, serão:

I – Assiduidade: Frequência de comparecimento ao trabalho, pontualidade e saídas antecipadas.

II – Disciplina: Respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares; aos deveres de cidadão e de servidor público. A disciplina também infere o atendimento, com presteza, das tarefas para as quais é designado.

III – Iniciativa: Emprego de esforço pessoal e diligência no desempenho das atribuições do cargo, bem como a prevenção e resolução de conflitos.

IV – Produtividade: Quantitativo de tarefas e atividades realizadas com eficácia, bem como o cumprimento do prazo para cumpri-las.

V – Responsabilidade: Capacidade de assumir os resultados, positivos ou negativos, de seus atos e atividades do cargo.

## **CAPÍTULO IX**

### **DA CESSÃO E PERMUTA**

**Art. 33** Cessão ou Cedência é o ato através do qual o titular do cargo é posto à disposição de entidade ou órgão integrante ou não integrante do município.

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

§ 2º. A cedência ou cessão para o exercício de atividades diferentes ao magistério, fora do âmbito municipal, interrompe a contagem de tempo para a progressão funcional horizontal, e não dará direito à percepção das vantagens pecuniárias previstas no capítulo XII desta lei.

§ 3º. A cedência ou cessão para órgãos no âmbito do município, não interrompe a contagem de tempo para a progressão funcional horizontal, porém não dará direito à percepção das vantagens pecuniárias previstas no capítulo XII desta lei.

**Art. 34** Os titulares dos cargos só poderão ser cedidos após o cumprimento do período de estágio probatório.

**Art. 35** Permuta é a troca de servidores de entidade ou órgão integrante ou não do município.

§1º A permuta só pode ocorrer entre servidores com cargo da mesma natureza e jornada de trabalho equivalente.

§2º Ocorrendo a permuta, os vencimentos do servidor ficarão à cargo da entidade ou órgão de origem.

## **CAPÍTULO X**

### **FÉRIAS E RECESSO**

**Art. 36** O período de férias anuais do titular do cargo será de 30 (trinta) dias para professor em efetivo exercício da docência e para os demais profissionais alocados em funções.

§1º As férias do titular dos cargos dispostos no art. 3º desta lei, serão concedidas nos períodos de férias letivas, de acordo com o calendário escolar anual da rede municipal de ensino.

§2º Serão concedidos aos cargos dispostos no art. 3º desta lei, dias de recesso escolar ao final do primeiro semestre letivo.

§3º A quantidade de dias do recesso escolar, ficará determinada no calendário escolar anual da rede municipal de ensino.

## **CAPÍTULO XI DA REMOÇÃO**

**Art. 37** O professor poderá ser removido a pedido ou por necessidade do serviço.

*Parágrafo único.* A remoção do professor, a pedido, somente se efetivará no início de cada semestre letivo, ressalvados os casos excepcionais previstos em lei.

**Art. 38** A remoção do professor, a pedido, far-se-á segundo os seguintes critérios de prioridade:

- I - ser o mais antigo no exercício do Magistério;
- II - ser o mais antigo na escola;
- III - ter residência mais próxima da unidade escolar solicitada;
- IV - ser arrimo de família;
- V - ser o mais idoso.

## **CAPÍTULO XII VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

**Art. 39** Além do vencimento básico, os servidores em efetivo trabalho nos cargos e funções da carreira farão jus a:

- I – Gratificação de Locomoção
- II – Gratificação de Dificil Acesso

**Art. 40** Entende-se por Gratificação de Locomoção, o deslocamento do servidor a partir de 5km da sua residência dentro do território municipal, até o seu local de trabalho.

§1º O valor da Gratificação de Locomoção será de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento do servidor no ato do requerimento.

**Art. 41** Entende-se por Gratificação de Dificil Acesso o deslocamento do servidor de sua residência dentro do território municipal, até à escola da rede municipal, situada em local de difícil acesso.

§1º O valor do Dificil Acesso deverá ser calculado sobre o vencimento do servidor no momento do requerimento:

- I – 7% para deslocamento até escolas localizadas de 5 a 15km da residência do servidor ou sede do governo municipal;

II – 9% para deslocamento até escolas localizadas de 16 a 32km da residência do servidor ou sede do governo municipal;

III – 11% para deslocamento até escolas localizadas acima de 32 km da residência do servidor ou sede do governo municipal;

**Art. 42** Para o servidor que residir fora do território municipal, o cálculo da Gratificação de Locomoção e da Gratificação de Difícil Acesso será a distância entre o seu local de trabalho e a sede administrativa do governo municipal.

**Art. 43** Fará jus a uma Gratificação pelo Exercício do Magistério, correspondente à 10% (dez por cento) do seu vencimento base, o servidor que esteja em regência de classe.

§1º O servidor que entrar em processo de readaptação de acordo com as previsões do art. 25 desta lei, continuará com direito a Gratificação pelo Exercício do Magistério.

### **CAPÍTULO XIII** **DA SUPLEMENTAÇÃO DE CARGA HORÁRIA**

**Art. 44** Os cargos com jornada de trabalho de 150 horas mensais, poderão contratar carga horária suplementar de trabalho, de acordo com a necessidade levantada pela Secretaria de Educação, não podendo ultrapassar às 200h mensais.

§1º As horas suplementares poderão ser suprimidas a qualquer tempo de acordo com o interesse da administração pública.

### **CAPÍTULO XIV** **DO AFASTAMENTO PARA ESTUDO E APERFEIÇOAMENTO**

**Art. 45** Além das licenças e afastamentos a que fazem jus todos os servidores públicos municipais, ao profissional do magistério poderá ser concedido afastamento total das funções do cargo, com direito ao recebimento dos vencimentos, para frequentar cursos de formação ou capacitação profissional.

§1º Todas as licenças e os afastamentos de que trata este artigo somente serão concedidos, quando houver relação direta do curso com o cargo de atuação na rede municipal de ensino.

§2º O servidor deverá solicitar seu afastamento através de requerimento, acompanhado da documentação necessária, com antecedência mínima de 60 dias do início do curso.

**Art. 46** A documentação que deverá acompanhar o requerimento é:

- I – Declaração da universidade confirmando matrícula e período (início e término) do curso;
- II – Declaração de dedicação exclusiva ao curso;

III – Documentação de reconhecimento da universidade e do curso.

**Art. 47** A licença para frequentar cursos de formação poderá ser:

- I – Para Especialização Lato Sensu, no período de entrega do Trabalho de Conclusão do Curso, por um prazo máximo de 03 (três) meses;
- II – Para Mestrado, por um prazo máximo de 02 (dois) anos e 06 (seis) meses;
- III – Para Doutorado, por um prazo máximo de 4 (quatro) anos.

**Art. 48** A concessão de licença para frequentar cursos de formação importa no compromisso do profissional de, ao retornar, apresentar ao departamento competente o certificado de conclusão do curso e permanecer obrigatoriamente no efetivo exercício do cargo, por tempo igual ao da licença, sob pena de ressarcimento dos dispêndios efetuados no período do afastamento.

§1º Em caso de desistência no decorrer do curso, o servidor deverá ressarcir o município pelo período em que esteve afastado para estudos. Salvo os casos de desistência por problemas de saúde impeditivos, devidamente atestados por um médico.

**Art. 49** Anualmente, o servidor deverá comprovar sua permanência no curso, mediante apresentação de declaração emitida pela instituição de ensino.

**Art. 50** A liberação do afastamento fica condicionada a análise do órgão gestor da educação e homologação por ato do gestor municipal.

## **CAPÍTULO XV**

### **DA SUBSTITUIÇÃO**

**Art. 51** 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 da Rede Municipal de Ensino, que permanecerá apenas enquanto perdurar a situação que deu causa.

§1º Em caso de falta ou impedimento inferior e/ou igual a 5 (cinco) dias consecutivos, o professor deverá, obrigatoriamente, efetuar a compensação das aulas.

§2º Por questões de transporte dos alunos que precisam se deslocar até à escola, a compensação de aulas deverá ser realizada em dias letivos, no contraturno.

**Art. 52** Na impossibilidade de substituição por professor do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino, o professor em regência de classe poderá ser substituído:

- I – Por professor contratado temporariamente, habilitado em licenciatura correspondente à etapa ou disciplina do ensino;
- II – Por professor contratado temporariamente, habilitado em curso de Normal Médio.
- III – Por estagiário, egresso ou em processo de conclusão de curso (Normal Médio ou Licenciatura).

**Art. 53** O encaminhamento de substitutos deverá ocorrer com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de

antecedência, aonde o substituto deverá ser encaminhado à direção da escola, munido de sua documentação pessoal, escolaridade e o material da aula repassado pelo professor.

**Art. 54** Tratando-se de falta, impedimento, licenças ou afastamento por período superior a 5 (cinco) dias consecutivos, caberá à Secretaria de Educação efetuar a respectiva substituição, no prazo de 01 (um) dia útil, subsequente ao recebimento do fato motivador.

**Art. 55** O professor que tiver até 5% da sua carga horárias, em faltas. Poderá abonar suas faltas na forma prevista no art. 41, §1º e §2º, desde que as compense no prazo de até 30 (trinta) dias, contados a partir da data da última falta.

**Art. 56** As faltas registradas e não compensadas dentro do prazo previsto no artigo anterior, deverão ser encaminhadas à secretaria de educação, após o vencimento do prazo de compensação.

## **CAPÍTULO XVI**

### **DA COMISSÃO DE GESTÃO**

**Art. 57** Será instituída por ato administrativo do gestor municipal, a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, integrada por representantes dos servidores enquadrados nesta lei e por representantes dos poderes executivo e legislativo, paritariamente, com a finalidade de estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

§1º A comissão será renovada a cada 02 (dois) anos, podendo seus membros serem reconduzidos por igual período.

## **CAPÍTULO XVII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 58** O dia do professor, comemorado em 15 de outubro, é de ponto facultativo nas unidades escolares.

**Art. 59** Por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, é proibida a diferença de remuneração no magistério, diversidade de tratamento ou de critérios para admissão.

**Art. 60** O servidor será aposentado em conformidade com o que dispõe a Constituição Federal e a Lei Municipal que institui o Regime Próprio de Previdência Social. E terá direito ao enquadramento nas classes e níveis de acordo com sua habilitação, desde que, tenha sido concluída em data anterior à aposentadoria.

**Art. 61** Os casos omissos nesta lei, serão regidos respectivamente, por Lei Municipal específica sobre o tema, pela Lei Estadual nº 6.123 de 20 de julho 1968.

**Art. 62** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 597/2009.

Gabinete do Prefeito, 06 de dezembro de 2017.

  
**Mário Gomes Flôr Filho**  
Prefeito

pdfelement