

Ofício PGM Nº 033/2026

Jurema – PE, 31 de março de 2026

Ao Excelentíssimo Senhor

EDVAN DOS SANTOS SOARES

Presidente da Câmara Municipal de Vereadores da Jurema.

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei nº 009/2026

Venho à presença de Vossa Excelência e dos Dignos Vereadores que compõem essa Egrégia Câmara Municipal, apresentar o Projeto de Lei em anexo, que dispõe sobre a atualização e o alinhamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de Jurema, PCC PROFESSORES.

Para melhor análise da proposta, encaminho a justificativa necessária à sua apresentação, bem como solicito que a presente proposta de Lei seja apreciada, discutida e ao final aprovada pelos Ilustres Vereadores, **em caráter de urgência**, nos moldes da Lei Orgânica.

Atenciosamente,

EDVALDO MARCOS RAMOS FERREIRA
PREFEITO

MENSAGEM AO PROJETO DE LEI Nº 009/2026 DE 31 DE MARÇO DE 2026

Ao Exmo. Sr.
EDVAN DOS SANTOS SOARES
Presidente da Câmara Municipal de Vereadores da Jurema.

Submeto à elevada apreciação desta Casa Legislativa o anexo Projeto de Lei nº 009/2026, de 31 de março de 2026, que dispõe sobre a atualização e o alinhamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de Jurema – PE.

A presente proposta fundamenta-se na necessidade de modernizar a estrutura funcional do nosso magistério, em conformidade com a Constituição Federal de 1988 e as legislações federais vigentes, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96) e a Lei do Piso Salarial Profissional (Lei nº 11.738/2008).

A Lei Municipal nº172/98 já não conseguia cumprir com o seu papel fundamental de alcançar as necessidades da estrutura e do sistema educacional. Mais do que uma obrigação legal, este projeto representa o maior avanço na valorização do magistério da história recente de nosso município.

O atual projeto de lei buscou trazer inovações e benefícios com uma nova realidade para o profissional do magistério, e ao mesmo tempo, resolvendo demandas que diuturnamente eram apresentadas pelos professores, havendo justamente essa necessidade de atender essas demandas.

A lei abrange todos os profissionais do magistério em docência ou suporte pedagógico (gestão e coordenação), desde a Creche até o Ensino

Fundamental II. O plano organiza o sistema em Grupo Ocupacional Permanente do Magistério (professores) e Grupo Ocupacional Suplementar (gestores e técnicos), garantindo clareza nas funções e gratificações.

O projeto trouxe inicialmente a Valorização Profissional. Para isso cria o estabelecimento de critérios objetivos para a evolução funcional através do Adicional por Titulação (especialização, mestrado e doutorado), com percentuais estabelecidos de acréscimo ao vencimento base com o estímulo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, visando diretamente a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados aos nossos alunos.

Da mesma forma trouxe o Adicional de Progressão Funcional, adicional inexistente na lei anterior, mas que chega para dar acréscimo de até 25% sobre o salário base do servidor valorizando o profissional comprometido com a sua carreira, com acréscimo anual no salário base, em razão dos critérios objetivos de assiduidade e eficiência.

O projeto traz o processo a consolidação de direitos relativos à jornada de trabalho, férias, licenças para qualificação profissional e estabilidade, garantindo um ambiente de trabalho digno e estruturado. Sobre essa segurança jurídica de direitos estabeleceu cuidados com o servidor de demandas que eram apresentadas junto ao Departamento Pessoal.

Assim, foram garantidos direitos tais como regulamentação de atestados, redução de jornada com horário especial para servidores com deficiência ou que possuam dependentes com deficiência grave, sem redução salarial como por exemplo, filhos autistas, e licenças diversas como Licença-Prêmio, Licença Maternidade e Adotante, Licença Paternidade, Licença para



Qualificação Profissional (Mestrado/Doutorado) com redução de jornada,
Licenças por luto e casamento.

Buscou-se garantir os direitos adquiridos e o ajuste de passivos, como
garantia constitucional da irredutibilidade dos vencimentos.

Este projeto é fruto do compromisso desta gestão com a educação
municipal, entendendo que a valorização dos nossos profissionais e uma
organização de trabalho mais humanitário é o pilar fundamental para o
desenvolvimento social e humano de Jurema.

Diante da relevância da matéria e do interesse público envolvido, solicito
a análise e aprovação deste Projeto de Lei por este respeitável Colegiado.

Renovo nesta oportunidade minhas expressões de elevada consideração e apreço.

EDVALDO MARCOS RAMOS FERREIRA
PREFEITO

PROJETO DE LEI Nº 009/2026 DE 31 DE MARÇO DE 2026

EMENTA: ATUALIZA E ALINHA O PLANO DE CARGOS, CARREIRA, REMUNERAÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE JUREMA - PE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **Prefeito Constitucional do Município de Jurema**, Estado de Pernambuco, no uso de suas atribuições legais, conferidas nos termos da Lei Orgânica Municipal, encaminha para a Câmara de Vereadores o seguinte projeto de lei:

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos e Carreira do Sistema de Educação do Município de Jurema, em consonância com a Constituição Federal de 1988, as Emendas Constitucionais nº 14/1996, nº 19/1998 e nº 53/2006; as Leis Federais nº 9.424/96, nº 9.394/96, nº 11.494/2007 e nº 11.738/2008, e demais Resoluções do Conselho Nacional de Educação e legislação municipal aplicável.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro do Sistema Público Municipal de Educação do Município de Jurema é formado pelos servidores que exercem as funções dos Cargos de Carreira de Nível Superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria de Educação Municipal.

Parágrafo único: Esta lei abrange os profissionais do magistério que exercem atividades de docência em Educação Infantil e Ensino Fundamental em todas as modalidades de ensino que oferecem o suporte pedagógico direto nas atividades de gestão e coordenação escolar.



DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Art. 3º - O Plano de Cargos e Carreira do Sistema Público Municipal de Educação de Jurema, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º - O Plano de Cargos e Carreira do Sistema Público Municipal de Educação de Jurema contempla também os seguintes objetivos específicos:

I - Adotar os princípios da habilitação e do mérito para ingresso e desenvolvimento na carreira;

II - Integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;

III - Promover a educação, visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

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

V - Participar da gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VI – Estabelecer o Piso Salarial Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções;

VII - Assegurar um salário condigno para o servidor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VIII - Garantir ao profissional da educação os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatível com a política institucional da Secretaria de Educação Municipal;

IX - Estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município de Jurema.



X - Possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI - Subsidiar a gestão de recursos Humanos quanto a:

- a) recrutamento e seleção;
- b) programas de qualificação profissional;
- c) correção de desvio de função;
- d) programas de desenvolvimento de carreira;
- e) quadro de lotação ideal;

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeito desta Lei:

I - CARGO: é o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza profissional das tarefas executadas e às especificações exigidas para o seu ocupante, com posição definida na estrutura organizacional;

II - CARGO PÚBLICO: é o conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas a um servidor público, com as características de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos;

III - CARREIRA: é a sequência lógica dos cargos dispostos nesta lei, seguindo o critério de habilitação e desenvolvimento na função, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema de Educação.

IV — GRUPO OCUPACIONAL é a divisão das carreiras e cargos dentro do Plano de Cargos do Sistema de Educação, correspondendo as áreas de atividades funcionais;

V - QUADRO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO: é o quadro formado pelos cargos e carreiras de nível superior do grupo ocupacional do magistério e pelos cargos e carreiras de nível superior do grupo ocupacional de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão educacional.

VI — EVOLUÇÃO FUNCIONAL — é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão seja por titulação e/ou por tempo



eficiente de serviço prestado;

VII - HORA: tempo de trabalho que corresponde a 50 minutos para etapa de ensino dos anos finais, e de 60 minutos para educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, e 40 minutos para aulas noturnas independentemente da etapa de ensino.

VIII — AULA REGENCIAL: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino aprendizagem;

IX — AULA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola ou fora dela, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

X - PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: refere-se ao trabalhador em educação devidamente habilitado e em exercício na profissão, e ao qual prevê-se uma carreira com especificações indissociáveis de formação inicial e continuada, jornada, salário e condições de trabalho, visando ao cumprimento do compromisso social de educação de qualidade em todas as etapas e níveis de escolaridade;

XI - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: é a expressão vinculada ao ato stricto sensu de ensinar, sendo uma das categorias dos profissionais da educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão;

XII - DOCÊNCIA: é o ato e a ação laboral executado pelo profissional do magistério e configura um substantivo do ato de ensinar e um advérbio à ação profissional;

XIII - SUPORTE PEDAGÓGICO: denomina as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério;

XIV - HABILITAÇÃO: refere-se ao conjunto de requisitos de formação



profissionais obrigatórios para acesso no serviço público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação;

XV - TITULAÇÃO: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do profissional, que o qualifica para o cargo ou função pública, além de constituir componente para a promoção do servidor público;

XVI - FUNÇÃO PÚBLICA: significa todo serviço ou situação que implica a administração de coisa pública por parte de quem o pratica, no caso da educação, as funções provêm dos cargos, representando ora uma qualidade inerente ou anexa à natureza deste, ora uma situação afeta à administração de parte ou do todo da escola, a exemplo das funções exercidas na elaboração do projeto político pedagógico por todos os profissionais da educação e de direção escolar, com exceção dos entes públicos que demandam cargas para esta função;

XVII - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo e tem status de cargo isolado, sem inserção na carreira e as aplicações desta prerrogativa devem atender estritamente aos preceitos contidos em Leis específicas;

XVIII - ESTABILIDADE: refere-se ao direito do servidor de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave apurada em processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa, ou em consequência de avaliação periódica de desempenho, igualmente assegurada ampla defesa;

XIX - EFETIVAÇÃO: significa a estabilidade no cargo público, que ocorre depois de cumprido os requisitos para a habilitação, dentre os quais, o estágio probatório;

XX - DESVIO DE FUNÇÃO: denomina os que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo;

XXI - READAPTAÇÃO: é a transferência do servidor para outra função prevista no cargo em razão de superveniente limitação física ou mental apurada em inspeção médica;



XXII - RECONDUÇÃO: é o retorno do servidor readaptado para a sua função originária do cargo;

XXIII- VENCIMENTO: é a base da remuneração dos servidores estatutários regidos pelo Regime Próprio de Previdência Social;

XXIV - SALÁRIO: é a base da remuneração dos servidores contratados sob o regime jurídico do Regime Geral de Previdência Social;

XXV - REMUNERAÇÃO: representa o conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública englobando o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia,

XXVI - GRATIFICAÇÃO: trata de acréscimo provisório, em razão de função provisória exercida, de verbas sobre vencimento ou do salário, que compreende a remuneração;

XXVII- ADICIONAL: são vantagens pecuniárias incorporadas ao vencimento base por tempo de serviço ou condições especiais de trabalho de natureza permanente.

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 6º - A estrutura de cargos, carreiras e remuneração do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de Jurema é composto de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação.

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS PERMANENTE E SUPLEMENTAR

Art. 7º - O Sistema Público Municipal de Educação de Jurema, é formado por dois grupos ocupacionais: **Grupo Ocupacional Permanente de Magistério** e **Grupo Ocupacional Suplementar** de Apoio Técnico Administrativo e Serviços de



Gestão Escolar.

Art. 8º - Os Grupos Ocupacionais têm por finalidade organizar, estruturar e disciplinar as atividades exercidas pelos profissionais do magistério, de forma a assegurar:

I – a definição clara de funções e atribuições, conforme a natureza e a complexidade do cargo;

II – a valorização profissional, mediante critérios objetivos de progressão funcional e remuneração;

III – a racionalização da administração de pessoal, favorecendo a eficiência e a equidade na gestão da carreira;

IV – a promoção do desenvolvimento contínuo das competências necessárias ao exercício da docência e das atividades de suporte pedagógico;

V – a adequação das funções às necessidades da rede de ensino, garantindo a qualidade social da educação.

Art. 9º - Os cargos pertencentes aos Grupos Ocupacionais do Sistema Público Municipal de Educação terão a seguinte composição:

I - Grupo Ocupacional Permanente do Magistério

Cargos de Nível Superior

- Professor da Educação Infantil;
- Professor 'A' Séries/Anos Iniciais do Ensino Fundamental;
- Professor 'B' Séries/Anos finais do Ensino Fundamental.

II - Grupo Ocupacional Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e de Gestão escolar

Cargos de Nível Superior

- Gestor(a) Pedagógico de Ensino;
- Gestor(a) Escolar;
- Gestor(a) Escolar Adjunto;
- Secretário(a) de Escrituração Escolar;
- Coordenador(a) Pedagógico Geral;



- Coordenador(a) Pedagógico de Unidade Escolar;
- Inspetor Escolar;

§1º - os cargos listados no inciso II serão de natureza provisória, terão atribuições definidas no anexo desta lei e serão ocupados, preferencialmente, por servidores efetivos de carreira.

§2º - os ocupantes dos cargos listados no inciso II farão jus à gratificação pecuniária enquanto perdurarem nas respectivas funções.

§3º - o quantitativo de vagas, a forma em que são distribuídas e as gratificações pertinentes ao grupo ocupacional suplementar serão estabelecidas na forma no anexo.

§4º - colocar que o nível superior é em licenciatura

Art. 10. As gratificações previstas no artigo anterior do Grupo Ocupacional Suplementar de Apoio Técnico não serão incorporadas à remuneração para qualquer efeito e seu valor não será considerado para o cálculo de quaisquer vantagens pecuniárias, com exceção do décimo terceiro salário, das férias anuais remuneradas e do terço constitucional de férias.

Parágrafo único: Não incidirá contribuição previdenciária sobre o valor das gratificações de que trata o caput deste artigo e seu montante não será considerado no cálculo dos proventos de aposentadoria ou pensão.

Art. 11 - A gratificação do Grupo Ocupacional Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar levará em conta a natureza e a complexidade do cargo e serão escalonadas tendo em vista o quantitativo de alunos matriculados na rede municipal de ensino, por unidade escolar, conforme o CENSO ESCOLAR do ano imediatamente anterior.

§ 1º - Ficará a cargo do Chefe do Poder Executivo Municipal ajustar os valores das gratificações de acordo com os índices inflacionários oficiais.

§ 2º - Para escolas recém-criadas pela gestão municipal, a gratificação dos profissionais de que trata o caput, levará em conta o percentual mínimo de



gratificação, definido no anexo, no primeiro ano de sua criação.

§ 3º - O quantitativo de alunos matriculados na unidade escolar, que tenha aluno regularmente matriculado em turma de tempo integral, o aluno será contabilizado no quantitativo de alunos da unidade escolar em dobro para fins de definição da gratificação de que trata este artigo.

DA ESTRUTURA DO CARGO DO INGRESSO E DA HABILITAÇÃO EXIGIDA

Art. 12. Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de Jurema 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:

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

II - Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62 da Lei nº 9.394 de 20/12/1996 e suas alterações, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na educação infantil, nas séries/anos iniciais do ensino fundamental, obtida em nível médio com formação de magistério.

III – Para o exercício dos cargos do grupo suplementar, o profissional deverá ter habilitação mínima em licenciatura plena e especialização na área de educação.

Art. 13 - Os cargos do Sistema Público Municipal de Educação são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, atendidos aos requisitos de qualificação profissional e habilitação, por concurso público de provas e títulos.

Art. 14 - O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.



Art. 15 - É assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, de acordo com a legislação em vigor.

Art. 16 - Para provimento do cargo de Professor da Rede Municipal, será exigida ainda:

- I - estar em gozo dos direitos políticos;
- II - estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino;
- III - estar quite com as obrigações eleitorais;
- IV - ter idade mínima de 18 (dezoito) anos completos;
- V - gozar de boas condições de saúde, comprovadas em inspeção realizada por órgão médico oficial.

Parágrafo único: Os requisitos para ingresso no cargo deverão ser comprovados na data da posse.

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17- A jornada de trabalho dos docentes é fixada em hora-aula, independente da função que exerça e da modalidade de ensino em que atue:

§ 1º- A carga horária do professor, em seu cargo, terá duração de 150 horas-aula mensais para professor da educação infantil e do ensino fundamental dos anos iniciais.

§ 2º- A carga horária do professor, em seu cargo, terá duração de 200 horas-aula mensais para professor da educação do ensino fundamental dos anos finais.

§ 3º- A duração da hora-aula qualquer dos turnos de trabalho, quer na regência ou na execução de atividades técnico-pedagógicas, será de 50 minutos para etapa de ensino dos anos finais; de 60 minutos para educação infantil e anos



iniciais do ensino fundamental; e de 40 minutos as aulas ministradas no turno noturno, independentemente da etapa de ensino.

Art. 18 - Compõe a carga horária do professor regente:

I - Horas-aula em regência de classe;

II - Horas-aula atividade.

§ 1º - As horas-aula atividade correspondente a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, para docentes que desenvolvam suas atividades em classes de creche, educação infantil, ensino fundamental I e educação especial.

§ 2º - As horas-aula atividade correspondente a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, para docentes que desenvolvam suas atividades em classes de ensino fundamental II e educação de jovens e adultos.

§ 3º - A hora-aula em regência de classe é a atividade de ensino aprendizagem desempenhada em sala de aula, na escola ou em espaço pedagógico correlato.

§ 4º - A hora-aula atividade compreende as ações de preparação, acompanhamento e avaliação de prática pedagógica e inclui:

a) Elaboração de planos de atividades curriculares, provas e correção de trabalhos escolares.

b) Participação em eventos educacionais, reflexão da prática pedagógica, estudos, debates, avaliações, pesquisas e trocas de experiências;

c) Aprofundamento da formação docente;

d) Participação em reuniões de pais e mestres e da comunidade escolar;

e) Atendimento pedagógico a alunos e pais;

§5º - É facultada exclusivamente a pedido do professor, a redução da sua carga horária com respectiva perda salarial ao número de aulas reduzidas, condicionada à anuência do Secretário Municipal de Educação, não podendo o profissional docente, em caso de redução, exercer uma carga horária inferior a 150 (cento e cinquenta) horas-aula.



Art. 19 - Será deferido horário especial à servidor que apresente deficiência, manifestada posteriormente a nomeação e posse do cargo, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 1º O horário especial é extensivo ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência grave.

§ 2º Entende-se por deficiência grave as limitações severas e permanentes, físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que restringem substancialmente a participação plena e o trabalho, necessitando de auxílio constante.

§ 3º Nos casos de deficiência grave, a junta médica oficial definirá o percentual de redução da jornada de trabalho do servidor entre 20% e 50%, sem necessidade de compensação de horário ou redução salarial.

§ 4º Anualmente serão revistos os critérios que concederam a redução da jornada de trabalho pela junta médica oficial que irá estabelecer nova avaliação.

§ 5º Não será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência de que trata o caput deste artigo ao servidor que ingressou no quadro e foi nomeado no concurso público nas vagas destinadas à Pessoa com deficiência, ressalvado o § 1º deste artigo.

DAS FÉRIAS E DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Art. 20- O período de descanso anual do titular de cargo de professor será:

I- Quando em função docente, 30 (trinta) dias de férias no mês de janeiro, com acréscimo de 1/3 (um terço) constitucional de férias sobre a remuneração;

II- Nas demais funções, 30 (trinta) dias, com acréscimo de 1/3 (um terço) constitucional de férias sobre a remuneração.

§ 1º- As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas em regra no período de janeiro, mas, em razão do atendimento do serviço essencial e do interesse público, poderá as férias do professor designado, ser concedida em outro mês do ano, de forma a atender às



necessidades didáticas e administrativas dos estabelecimentos.

§ 2º - O período de recesso escolar, ao final do primeiro semestre letivo, não computa como férias ao professor, sendo este entendido como período de hora-aula atividade.

§ 3º - A escala de férias poderá ser alterada, de acordo com as necessidades do serviço.

§ 4º - É vedado o fracionamento do período de férias, salvo por necessidade do serviço.

§ 5º - É proibida a acumulação de férias, salvo imperiosa necessidade do serviço até o máximo de dois períodos, justificada em cada caso.

Art. 21. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

§ 1º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§ 2º - A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

§ 3º - Caso ocorra a exoneração ou demissão do servidor, a gratificação natalina será devida proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exclusão.

DA FREQUÊNCIA E DA APURAÇÃO DE FALTAS

Art. 22 - O horário de trabalho, o registro de ponto e os critérios relativos à apuração de faltas dos ocupantes do cargo de Professor da Rede Municipal apurar-se-á a frequência pelo ponto a que ficam obrigados todos os integrantes do quadro.

Art. 23 - A ausência injustificada ao serviço acarretará desconto proporcional



na remuneração, ressalvadas as exceções legais.

Parágrafo único: Para fins de cômputo de ausências, considera-se como serviço, além das atividades letivas propriamente ditas, o tempo destinado às atividades pedagógicas e o comparecimento a reuniões e outras atividades para as quais o Professor da Rede Municipal tenha sido formalmente convocado.

Art. 24 - A ausência poderá ser justificada no primeiro dia em que o Professor comparecer ao expediente, mediante requerimento escrito, apresentado à direção da unidade de lotação, instruído com a documentação comprobatória do motivo alegado.

Parágrafo Único: A ausência será considerada injustificada caso o requerimento de que trata o "caput" não seja apresentado no primeiro dia do comparecimento ao expediente ou se as justificativas não forem acolhidas pela autoridade competente, cabendo, neste último caso, **REVISÃO**, mediante requerimento setor de Recursos Humanos do Município

DA NOMEAÇÃO

Art. 25 - A nomeação dos candidatos aprovados no concurso competirá ao Chefe do Poder Executivo ou outra autoridade delegada, observadas a ordem de classificação e a existência de cargos vagos.

§ 1º O prazo para o Professor da Rede Municipal nomeado tomar posse no cargo público será de 30 (trinta) dias, prorrogáveis, a pedido, por igual período, se os motivos forem aceitos pela Administração.

§2º O prazo para o Professor da Rede Municipal nomeado entrar em exercício será de 30 (trinta) dias, contados da data da posse.

§3º A Secretaria de Educação designará o Professor da Rede Municipal para a unidade escolar na qual terá exercício, podendo a designação ser posteriormente alterada, no interesse da Administração, se houver necessidade do serviço, para



qualquer unidade educacional do município.

§4º. Desde que habilitado, o Professor da Rede Municipal deverá ministrar aulas na educação infantil, nos anos iniciais e finais do ensino fundamental, e qualquer uma de suas modalidades, em razão de interesse público.

§ 5º. O candidato nomeado para anos iniciais ou para anos finais, de acordo com o concurso a que foi aprovado, não poderá alterar de seu cargo, em razão de ter ministrado aulas em outra modalidade, de que trata o parágrafo 4º deste artigo,

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 26 - Estágio probatório é o período inicial, de três anos de efetivo exercício, do servidor nomeado em virtude de concurso e tem por objetivo aferir a aptidão para o exercício do cargo mediante a apuração dos seguintes requisitos:

- I - idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III - disciplina;
- IV - eficiência.

§ 1º - Se no curso do estágio probatório, for apurada, em processo regular, a inaptidão do servidor para o exercício do cargo, ele será exonerado.

§ 2º - No curso do processo a que se refere o parágrafo anterior, e desde a sua instauração, será assegurada ao servidor ampla defesa que poderá ser exercitada pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, conferindo-lhe ainda, o prazo de dez dias para juntada de documentos e apresentação de defesa escrita.

§ 3º - O término do prazo do estágio probatório sem exoneração do servidor importa em declaração automática de sua estabilidade no serviço público.

Art. 27 - Os requisitos expostos no artigo precedente acompanharão toda a vida funcional do servidor, de forma que a administração pública promoverá a averiguação dessas medidas, inclusive como formas de promoção e progressão funcional na carreira, conforme os dispositivos mencionados nesta lei.



Art. 28 - Ficará dispensado do estágio probatório o servidor nomeado em concurso público ou contratado por excepcional interesse público, neste ou em outro ente federativo, desde que conte,  época, o tempo mínimo de 03 (três) anos de exercício no mesmo cargo para o qual foi habilitado, atendidas, cumulativamente, as seguintes exigências:

I – apresentação de documentação probante emitida pelo órgão, que assegure o exercício profissional;

II - que a prática profissional tenha sido realizada exclusivamente na rede pública de ensino;

III – que as atividades desempenhadas sejam em unidades escolares com oferta de ensino em nível fundamental e/ou médio e infantil.

Art. 29 - O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

I - por motivo de doença de pessoa na família em período igual ou superior a 60 (sessenta) dias;

II – por licença para tratamento de saúde em período superior a 90 (noventa) dias;

III - para o exercício de cargo público eletivo;

§ nico - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças e/ou funções especificadas neste artigo.

Art. 30 –  permitida a redução da carga horária durante o estágio probatório, nos limites desta lei.

Art. 31 - Cabe  Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

§ 1º - a Secretaria Municipal de Educação, estabelecer comissão, mediante portaria do Secretário de 3 servidores efetivos e estáveis para desempenharem a função de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.



§ 2º - as questões relacionadas ao procedimento de avaliação do estágio probatório serão regulamentadas por instruções normativas expedidas pela Secretaria Municipal de Educação, seguindo as determinações contidas no MEC e na legislação municipal.

Art. 32 - São deveres do Professor da Rede Municipal regido por esta Lei:

- I - manter conduta adequada à dignidade do cargo;
- II - preservar os princípios, ideais e fins da educação;
- III - utilizar processos didático-pedagógicos que acompanhem o progresso científico da educação e sugerir medidas para o aperfeiçoamento dos serviços educacionais;
- IV - participar das atividades inerentes à sua função;
- V - frequentar cursos destinados à sua formação, atualização ou aperfeiçoamento;
- VI - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas atribuições com eficiência, zelo e presteza;
- VII - cooperar com a comunidade escolar e da localidade, sempre que a situação o exigir;
- VIII - obedecer às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- IX - comunicar à chefia imediata as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de aquela não considerar a comunicação;
- X - observar as normas legais e regulamentares;
- XI - zelar pela conservação do patrimônio municipal confiado à sua guarda e uso;
- XII - guardar sigilo profissional;
- XIII - apresentar atitudes de respeito e consideração para com os superiores hierárquicos e tratar com urbanidade os colegas e os usuários dos serviços educacionais;
- XIV - fornecer elementos para permanente atualização de seus

assentamentos junto aos órgãos da administração;

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 33 - O desenvolvimento na carreira dos cargos do Sistema Público Municipal de Educação ocorrerá após cumprir o estágio probatório, ou ser dispensando este, nos termos desta lei, prestados a este município, e garantirá ao servidor efetivo que preencha os requisitos, os seguintes adicionais:

I – Adicional de Titulação – adicional pecuniário de caráter permanente, conforme a exigência de titulação de cada nível independentemente daquele onde se encontra, após conclusão de curso em sua área de atuação:

- a) o servidor que adquirir nova habilitação/titulação, perceberá o adicional de qualificação referente a nova titulação em percentual definido nesta lei.
- b) o professor com acumulação de cargos prevista em Lei poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos aos critérios estabelecidos neste artigo.

II – Adicional de Progressão Funcional - Anuênio – adicional dado ao servidor que cumprir os requisitos tratados nesta lei, após avaliação anual.

Art. 34 - O desenvolvimento na carreira dos Cargos do Sistema Público Municipal de Educação tem função de promover possibilidades e perspectivas de crescimento, qualificação profissional e produtividade no trabalho, reunindo interesses do Município e do servidor.

DO ADICIONAL POR TITULAÇÃO

Art. 35 - O adicional por titulação é a elevação do servidor efetivo para um nível imediatamente superior pelo critério de titulação acadêmica que se sobrepõe ao exigido para o cargo pelo qual foi habilitado, com o propósito específico de contribuir com a valorização do profissional, no avanço científico e na solução de problemas relevantes no campo de ensino-aprendizagem, a fim de viabilizar os

interesses recíprocos entre a administração pública e o servidor.

SEÇÃO I

CRITÉRIOS E REQUISITOS DO ADICIONAL POR TITULAÇÃO

Art. 36 - Fica assegurada o adicional por titulação, do servidor, ocupante do grupo ocupacional permanente de magistério nos termos do inciso I do art. 9º, quando estável no serviço público, nos termos estabelecidos nesta lei, e possuir o diploma e/ou certificado de conclusão de curso.

§ 1º - São considerados para fins de adicional por titulação os títulos de especialização, mestrado e doutorado, desde que guardem pertinência com a área de atuação do servidor.

§ 2º - Os títulos mencionados no §1º deverão conter carga horária mínima exigida de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 3º - O registro de diplomas e/ou certificados emitidos pelas Instituições de Ensino Superior – IES – só serão aceitas pela Administração Pública Municipal no formato e nas condições estabelecidas pelo MEC na data do requerimento.

§ 4º - Os diplomas e/ou certificados emitidos por instituição educacional estrangeira, para adesão pela administração municipal, precisarão ser revalidados por faculdade pública brasileira.

Art. 37 - Após a conclusão dos requisitos mencionados no artigo anterior, deverá o servidor apresentar requerimento ao setor de Recursos Humanos, acostado de toda documentação probante que garanta a integridade e a autenticidade das informações, assim como o atendimento aos requisitos essenciais para concessão do adicional por titulação.

§ 1º - Tem-se como comprovado os requisitos de integridade e autenticidade, quando a documentação:

I - Se no formato eletrônico, houver sido efetuada sua vinculação a um ou mais códigos digitais gerados por aplicativo especialmente projetado para a autenticação de dados informatizados, garantindo que, necessariamente, se



modifique a configuração do código autenticador, na hipótese de ocorrer qualquer alteração, intencional ou não, no conteúdo do referido documento;

II – Se no formato físico, puder ser atestada por meio de documentos originais contendo o teor do conteúdo, acompanhada da assinatura e carimbo da autoridade competente a qual emitiu o documento.

Art. 38 - Ficam definidos os percentuais por titulação para os profissionais ocupantes do grupo ocupacional permanente do magistério, nas seguintes faixas de percentual:

I – 20% - (vinte por cento) – Especialização (Latu sensu);

II – 30% - (trinta por cento) – Mestrado;

III – 40% - (quarenta por cento) – Doutorado.

§ 1º - O adicional de que se trata este artigo terá natureza remuneratória permanente, fará parte dos proventos na aposentadoria e será destacada nominal e separadamente no comprovante de rendimentos do servidor;

§ 2º - O servidor que fizer jus a um percentual do adicional de titulação e optar por ascender a uma próxima faixa de titulação, receberá unicamente o percentual desta nova faixa, sendo vedado o acúmulo de percentuais de titulação sob qualquer pretexto.

§ 3º - O professor que esteja exercendo função gratificada do Grupo Ocupacional Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e de Gestão escolar desta lei, não sofrerá prejuízo no pedido de adicional por titulação.

§ 4º - O professor que tiver mais de uma titulação na mesma faixa, não poderá acumular o percentual de gratificação, sendo vedado o acúmulo de percentuais de titulação sob qualquer pretexto.

DO ADICIONAL DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 39 - O **adicional de progressão funcional** consistirá no acréscimo remuneratório, após avaliação anual, do servidor de carreira, pertencente ao



grupo ocupacional permanente do magistério, segundo a combinação de critérios elementares de **assiduidade, eficiência e efetivo exercício no desempenho da função**.

§1º – Para fins de progressão funcional mencionada neste artigo, e para definição elementar de assiduidade e eficiência, considera-se o servidor:

I – assíduo, aquele que:

a) mantenha presença regular e contínua no exercício de suas funções, observando pontualmente a jornada de trabalho e que no período definido para progressão funcional não possua faltas injustificadas superiores a 5 (cinco) dias;

b) não possua mais de 30 (trinta) dias de faltas justificadas em um período letivo de 12 meses ou ainda que no transcorrer do último ano não possua afastamentos que sejam superiores a 60 (sessenta) dias;

II – eficiente, aquele que tenha:

a) desempenhado suas atribuições na função de magistério ou no quadro suplementar, com responsabilidade e contribuindo com resultados concretos para o sistema público de educação deste município.

III – em efetivo exercício, quando:

a) tenha exercido a função de magistério no cumprimento total de suas atribuições para o cargo o qual foi habilitado.

§2º – Os afastamentos listados como licenças previstas nesta lei, não desnaturam a concepção de assiduidade compreendida no §1º, I, alínea “b” deste artigo, a exceção da licença prevista para trato de interesse particular.

§3º – A eficiência exposta neste artigo, para fins de progressão funcional será mantida, mesmo nos casos em que o servidor seja designado para outras secretarias do município, ou ainda, para outros órgãos ou entes da federação, em razão de permuta ou cedência, uma vez que estes atos decorrem de interesse da administração.

§4º – A eficiência exposta neste artigo, para fins de progressão funcional será, em regra, mensurada pela Secretaria de Educação do Município.

§5º – Caso o servidor tenha sido cedido, ou permutado, a eficiência será

mensurada pelos outros órgãos ou entes da federação, ao qual servidor fora cedido ou permutado, respondendo este questionário enviado pela Secretário de Educação, para esta finalidade.

Art. 40 - O servidor qualificado como assíduo, eficiente e em efetivo exercício, fará jus a um adicional de 1% (um por cento) sobre o vencimento base, anualmente.

§1º – O adicional de que se trata este artigo terá natureza remuneratória permanente, fará parte dos proventos na aposentadoria e será destacada nominal e separadamente no comprovante de rendimentos do servidor;

§2º – O valor do adicional, aludido neste artigo, será acumulado até o limite máximo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento base.

§3º – O percentual destacado no caput não será objeto de fracionamento ou proporcionalidade, sendo considerado, para fins de remuneração, o valor total independente do dia da admissão em que o servidor for submetido a avaliação anual.

Art. 41 - A avaliação anual referenciada nesta seção será realizada pelo município no mês de outubro de cada ano, referente ao período de meses imediatamente anterior do ano letivo vigente.

Parágrafo único: o valor do adicional será pago a partir de janeiro do ano letivo subsequente.

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO ADICIONAL DE PROGRESSÃO

Art. 42 - A Comissão de Avaliação Funcional da Educação – (CAFE), órgão colegiado, permanente, diretamente vinculado ao Secretário de Educação, e com finalidade de avaliar os critérios de titulação e desempenho dos profissionais de magistério da rede pública municipal de ensino, para fins de progressão e promoção funcional.

§1º - A comissão exposta no caput será composta por 05 (cinco) membros,



conforme a seguinte disposição:

I – Membros Natos:

- a)** 01 (um) Presidente;
- b)** 02 (dois) conselheiros.

II – Membros auxiliares:

- a)** 01 (um) profissional com bacharel em direito, com registro no conselho de classe;
- b)** 01 (uma) chefia imediata de unidade escolar.

§2º - Os membros mencionados nos incisos I e II do §1º serão nomeados pelo Secretário de Educação do Município.

§3º - A chefia mencionada no inciso II, alínea “b”, será indicada no processo, conforme a lotação do servidor no escopo da apreciação.

§4º - O membro auxiliar com formação em direito poderá ser nomeado dentre os servidores da procuradoria do município.

Art. 43 - Os membros natos da (CAFE) terão competência privativa para julgar os atos de progressão funcional do magistério da rede pública municipal de ensino, com base em critérios objetivos, e serão aptos ao exercício da função, aqueles que possuem os seguintes requisitos:

- I** – idoneidade moral e reputação ilibada;
- II** – conhecer de forma ampla a legislação municipal e demais normas aplicáveis;
- III** – ser professor do quadro permanente do município e estável na função.

Art. 44 - Os membros auxiliares da (CAFE) terão aptidão de assessorar os demais membros no processo, complementando suas decisões, no que couber, mediante fundamentação técnica e/ou administrativa e deverão possuir os seguintes requisitos:

- I** – idoneidade moral e reputação ilibada;
- II** – ter formação específica, conforme o desempenho da função;

III – conhecer de forma ampla a legislação municipal e demais normas aplicáveis.

Art. 45 - Salvo disposição em contrário, o mandato dos membros da comissão terá duração de 01 (um) período letivo.

Parágrafo único – Por meio ato administrativo, poderá o Secretário de Educação fazer alteração da composição da comissão, sempre que o interesse público exigir.

DO PROCESSO DO ADICIONAL DE PROGRESSÃO

Art. 46 – O processo de progressão funcional terá duas etapas:

I – A primeira etapa, realizada pelo Setor de Recursos Humanos do Município, com ratificação da Comissão de Avaliação Funcional.

II – A segunda etapa, caso necessário, pela Comissão de Avaliação Funcional, assegurando a participação do servidor ou de seu representante nas etapas do processo.

Art. 47 – No dia **01 de outubro** o setor de Recursos Humanos do município iniciará a avaliação inicial da assiduidade, eficiência e efetivo exercício dos professores efetivos da rede municipal de ensino, devendo;

I - Até o dia **30 de outubro** de cada ano, organizar a relação nominal de professores que atingiram as metas para a progressão, com seus respectivos apontamentos funcionais, e enviar para o Secretário de Educação que este proceda com a divulgação da listagem no dia **01 de novembro de cada ano**.

II – Da mesma forma, até o dia **30 de outubro** de cada ano, organizar a relação nominal de professores que **não atingiram as metas para a progressão**, com seus respectivos apontamentos funcionais, e enviar para a Comissão de Avaliação Funcional da Educação, para avaliação final e julgamento.

§1º - A Comissão de Avaliação Funcional acompanhará o trabalho de



avaliação inicial a ser realizado pelo setor de Recursos Humanos, e ratificará a listagem de que trata o inciso I, antes do envio ao Secretário de Educação.

§2º - Os professores que estiverem na lista divulgada pelo Secretário de Educação de que trata o inciso I deste artigo, terão o adicional de progressão funcional garantidos para o exercício seguinte automaticamente.

Art. 48 - Recebida a documentação pela Comissão de Avaliação Funcional dar-se-á início ao **processo de progressão funcional individualizado**, que fará **avaliação prévia** dos motivos que ensejaram a negativa da **avaliação inicial** de progressão funcional pelo departamento de Recursos Humanos dos professores listados.

§ 1º - Todos os processos dos professores que estiverem na Comissão deverão ter a **análise prévia** entre o dia **01 de novembro e 15 de novembro** de cada ano.

§ 2º – No prazo do parágrafo anterior, a Comissão de Avaliação Funcional, caso entenda de imediato que o professor atingiu as metas e possui direito ao adicional de progressão, fará parecer fundamentado de suas razões, e enviará para o Recursos Humanos a decisão de concessão do adicional de progressão funcional, bem como fará comunicação por escrito ao professor da concessão e ao Secretário de Educação, **até o dia 15 de novembro de cada ano**.

§ 3º – o Secretário de Educação procederá com a divulgação da listagem suplementar de concessão de adicional de progressão dos professores que tiveram o adicional concedido de ofício pela Comissão de Avaliação Funcional, até o dia **16 de novembro** de cada ano.

Art. 49 – Ultrapassada a avaliação prévia de que trata o artigo anterior, a Comissão de Avaliação Funcional, iniciará a **avaliação final** com a **NOTIFICAÇÃO** individualizada do professor que não atingiu as metas, para apresentação de **DEFESA** no **prazo de 10 dias** a contar da notificação.

§ 1º para fins de celeridade processual, a notificação ocorrerá pelo Whatsapp

do professor.

§ 2º O professor deverá manter atualizado seu número de telefone junto ao seu superior hierárquico da repartição escolar que esteja vinculado.

§ 3º Caso a Comissão não consiga, por algum motivo, a notificação do professor, deverá proceder com a notificação por escrito na repartição em que o professor esteja vinculado, e, em último caso, através de publicação em diário oficial, caso não localizado pelos dois meios anteriores.

Art. 50 – Caberá, na defesa do professor, arguir toda matéria passível de comprovação de assiduidade, eficiência e efetivo exercício.

Art. 51 - A comissão de julgamento, sempre que possível, adotará formulários padronizados para expedição de atos rotineiros como medida resultante de um processo mais célere e simplificado.

Parágrafo único: A notificação deverá conter o mínimo da descrição do fato e a disposição infringida desfavorável ao servidor;

Art. 52 - As provas entranhadas no processo terão unicamente a função de amparar a comissão julgadora sobre os requisitos pertinentes de assiduidade, eficiência e efetivo exercício dos professores sendo desprezadas informações que não guardem pertinência com o objeto.

Art. 53 – Independe de prova os eventos e fatos:

I – notórios;

II – que, afirmados pela administração ou pelo servidor, sem a contestação de um ou de outro, sejam verossímeis e compatíveis com a realidade conhecida.

Art. 54 - O **prazo para julgamento** da progressão funcional pela comissão será de até **10 (dez) dias**, a contar do recebimento da defesa.

§1º – Em regra, a decisão da comissão deverá ser publicada e notificado o

professor até o dia **15 de dezembro**.

§2º – Da decisão da Comissão de Avaliação Funcional que indefere o adicional de progressão, **cabe RECURSO**, pelo professor, no prazo de **5 dias** a contar da notificação, para o Secretário de Educação.

§3º – O Secretário de Educação **decidirá** em até **10 dias** o recurso interposto, com auxílio da Procuradoria do Município que emitirá parecer prévio.

§4º – Eventual dilatação de prazo para julgamento do processo e do recurso nos termos deste artigo, que resultar em desfecho favorável ao servidor e ultrapassar o mês de referência, será assegurado ao servidor o respectivo retroativo, a partir do mês subsequente a decisão final.

§5º – O professor será intimado pelo Secretário de Educação da decisão final do recurso interposto;

§6º – Da decisão proferida em sede de recurso, pelo Secretário de Educação, não cabe mais recurso formando a coisa julgada administrativa.

Art. 55 - Os prazos mencionados de DEFESA e RECURSO, terão sua contagem excluindo o dia do início e incluindo o dia do fim, iniciando-se ou vencendo-se em dias de expedientes normais na repartição em que esteja tramitando o processo ou para prática do ato de pessoas ou órgãos legalmente envolvidos.

Parágrafo único – Prorroga-se para o próximo dia útil se o início ou vencimento dos prazos processuais cair em dias em que não haja expediente normal na repartição pública.

Art. 56 - São absolutamente nulos os atos praticados por autoridade incompetente ou impedida no processo, devendo a nulidade ser declarada de ofício pela autoridade julgadora.

§1º – Nenhum ato deve ser declarado nulo se da nulidade não resultar prejuízo para as partes.

§2º – Nenhuma das partes pode arguir nulidade, em benefício próprio, a que



haja dado causa ou tenha concorrido, ou referente à formalidade cuja observância só à parte contrária interesse.

§3º – Não deve ser declarada a nulidade de ato processual que não houver influído na apuração dos fatos ou na decisão da causa.

§4º – Não se tratando de nulidade absoluta, considera-se sanada se a parte a quem aproveite deixar de argui-la nas ocasiões em que se manifestar no processo.

§5º – No pronunciamento da nulidade, a autoridade julgadora deve declarar os atos alcançados e determinar as providências necessárias à regularização do processo.

§6º – A nulidade de qualquer ato só prejudica os posteriores que deles sejam consequência ou dependam.

DAS LICENÇAS

Art. 57 - Conceder-se-á licença:

- I** – para qualificação profissional;
- II** – prêmio;
- III** – por motivo de doença em pessoa da família;
- IV** – maternidade;
- V** – paternidade;
- VI** – para trato de interesse particular;
- VII** – para tratamento de saúde.
- VIII** – para casamento (licença gala)
- IX** – por falecimento de familiar (licença nojo)

LICENÇA PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 58 - Fica assegurado ao servidor público efetivo, ocupante do cargo de magistério, o direito à licença para capacitação profissional, destinada à realização de cursos de pós-graduação stricto sensu, em nível de mestrado ou doutorado, com direito a **redução da jornada de trabalho total ou parcial**, nos

termos definidos nesta lei.

Parágrafo único – o afastamento do que se trata este artigo é limitado a um mestrado e um doutorado por servidor.

Art. 59 - A licença mencionada no artigo precedente ficará condicionada à apresentação de requerimento do servidor junto ao Setor de Recursos Humanos do Município com a respectiva documentação anexa, dentre as quais deverão conter:

I – declaração de matrícula expedida pela instituição de ensino superior com assinatura da autoridade competente, datada de, no máximo, 30 (trinta) dias anteriores ao requerimento;

II – grade curricular do curso em que o servidor esteja matriculado, com descrição nominal das matérias e suas respectivas cargas horárias;

III – outras documentações pertinentes no interesse da administração.

§ 1º - O período da licença mencionada no caput terá duração semestral, dentro do período letivo. Havendo necessidade de prorrogação da licença, o servidor terá que repetir o mesmo procedimento contido nesta lei, para nova avaliação da administração.

§ 2º - O despacho que conceder a redução da jornada de trabalho referida no caput deverá ponderar o percentual de redução com base na situação acadêmica de cada servidor, juntamente com o atendimento do interesse público, a fim de que se estabeleça um interesse recíproco.

§ 3º - Compete ao Secretário de Educação a decisão de redução total ou parcial da jornada de trabalho.

§ 4º - Caso haja dúvidas quanto a legalidade do ato administrativo de concessão da licença que trata este artigo, o Secretário de Educação poderá solicitar parecer prévio, antes da sua decisão.

Art. 60 - A **redução total** na jornada de trabalho do profissional do magistério dar-se-á sempre que a administração observar que há:



I – conflito integral da carga horária do curso com a jornada de trabalho do servidor no município ou em nível suficiente em que os dias e/ou horários residuais em que o profissional estiver disponível ao trabalho não atendam satisfatoriamente ao exercício da profissão;

II – na hipótese de estudo presencial, quando a distância do polo e o local designado para o labor torne o traslado impraticável para o exercício concomitante de ambas as atividades ou em nível suficiente que prejudique o serviço público.

Parágrafo único: A carga horária aludida no inciso I deste artigo refere-se ao tempo de atividade presencial ou, se em formato EAD, aquela na forma síncrona.

Art. 61 – Quando houver compatibilidade entre a realização da qualificação profissional do servidor e o exercício da sua função, haverá **redução parcial na jornada de trabalho** do profissional do magistério e será estabelecida de acordo com o horário de aulas e atividades acadêmicas do servidor, devidamente comprovados, levando-se em consideração:

I – os horários das aulas presenciais ou, se no formato EAD, os períodos das aulas síncronas em que há confronto de horários com as atividades prestadas ao município;

II – a quantidade de atividades complementares que, para sua realização, deverá ser exercida in loco em horário simultâneo com o exercido no município ou, ainda que, se tratando de horários alternativos, torne o exercício da profissão impraticável.

Art. 62 - Não farão jus à licença para capacitação os servidores que estiverem em estágio probatório;

Art. 63 - O servidor afastado por licença para capacitação ficará assegurado de todos os direitos e vantagens do cargo, sem prejuízo da sua remuneração,



exceto a aquela concedida exclusivamente sob condição efetiva do trabalho e não incorporada aos seus vencimentos.

Art. 64 - Durante o procedimento de análise do requerimento da licença para capacitação, a Administração Pública Municipal poderá solicitar documentação complementar probante que garanta a efetiva presença do servidor no curso superior, sob qualquer forma de redução.

Art. 65 - O número de profissionais licenciados, sob o gozo da redução dada na forma do art. 60, não poderá ser superior a 3% (três por cento) do quantitativo de profissionais ocupados e em exercício do quadro permanente do magistério do município, assim como não será superior a 10% (dez por cento) na forma do art. 61 desta lei.

§ 1º – Para os percentuais definidos neste artigo, nas hipóteses em que os números absolutos sejam fracionários, ficam arredondados para o primeiro número inteiro acima daquele estipulado.

§ 2º - A Secretaria de Educação, no final de cada semestre, divulgará lista de espera para os professores que tenham interesse na licença para qualificação profissional.

Art. 66 - Os profissionais licenciados com redução total da jornada de trabalho, terão a obrigatoriedade de permanência no serviço, na escola ou local definido pelo interesse público, conforme sua especialização, por igual período ao do afastamento, sob pena de ressarcimento ao erário dos vencimentos pagos durante o período.

LICENÇA PRÊMIO

Art. 67 – Fica assegurado ao professor da Rede Municipal de Ensino o direito à licença-prêmio, consistente no afastamento remunerado de suas atividades, pelo período de 03 (três) meses, a cada 05 (cinco) anos ininterruptos de efetivo



exercício, prestados a este município, e atendidas, cumulativamente, os elementos mínimos das premissas de eficiência e assiduidade na função, destacados nessa lei.

§1º – Para fins de gozo da licença referida no caput, e para definição elementar de assiduidade e eficiência, considera-se o servidor:

I – assíduo, aquele que:

- a)** mantenha presença regular e contínua no exercício de suas funções, observando pontualmente a jornada de trabalho e que no período definido nos últimos 5 anos anteriores ao pedido da licença não possua faltas injustificadas superiores a 30 (trinta) dias;
- b)** que ao longo da trajetória funcional, no período definido nos últimos 5 anos anteriores ao pedido da licença, não possua afastamentos que sejam superiores a 90 (noventa) dias;

II – eficiente, aquele que tenha:

- a)** desempenhado suas atribuições na função de magistério ou no quadro suplementar, com responsabilidade e contribuindo com resultados concretos para o sistema público de educação deste município.
- b)** Que tenha acrescido pelo menos 3 anos, nos últimos 5 anos anteriores ao pedido da licença, o adicional de progressão funcional de que trata o artigo 38 desta lei.

§2º – Os afastamentos listados no art. 56 desta lei não desnatura a concepção de assiduidade compreendida no §1º, I, alínea b deste artigo, ressalvado a licença para trato de interesse particular prevista no inciso VI do artigo 56 desta lei.

§3º – As medidas de eficiência, nos termos do inciso II, alínea a, deste artigo, serão mensuradas levando-se em consideração as análises dos anos anteriores de eficiência para o adicional de progressão funcional de que trata o artigo 38 e seguintes desta lei.

Art. 68 – A licença tratada nesta seção visa premiar o profissional da rede



municipal de ensino que, a cada período mencionado no artigo anterior, demonstrar, no exercício de sua trajetória funcional, dedicação, assiduidade, eficiência e zelo no cumprimento de suas atribuições. Sua finalidade é proporcionar ao servidor período de descanso prolongado, destinado à recomposição física e mental, ao fortalecimento de vínculos familiares e sociais, bem como à valorização da dignidade da função pública.

Art. 69 – Fica vedado o gozo da licença prêmio, para o servidor que não preencher, cumulativamente, os elementos mínimos de assiduidade e eficiência expostos, reiniciando sempre a contagem do prazo de 5 anos da última motivação que gerou a negativa do direito a licença prêmio.

Art. 70 – Considera-se efetivo exercício o tempo de serviço prestado exclusivamente às funções do magistério, incluindo regência de classe, coordenação pedagógica e atividades desempenhadas nas funções do grupo ocupacional suplementar de apoio técnico, administrativo e gestão escolar.

Art. 71 – A concessão da licença observará a conveniência administrativa, devendo o afastamento ser requerido com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para que se assegure a continuidade do serviço público.

Art. 72 – A licença-prêmio será concedida sem prejuízo da remuneração do professor, incluindo todas as vantagens permanentes incorporadas aos vencimentos.

Art. 73 – O período da licença-prêmio poderá, a critério do professor, ser integralmente usufruído ou fracionado em períodos, sendo o menor deles na fração de 01 (um) mês.

Art. 74 – Na hipótese de aposentadoria ou de exoneração do servidor, será



assegurado ao professor o direito à conversão em pecúnia dos períodos de licença prêmio não usufruídos.

§ 1º O valor a ser pago em conversão a pecúnia compreenderá o valor da última remuneração multiplicado pelo número de meses ao que o servidor teria direito da licença prêmio.

§ 2º - O valor referente ao que trata o § 1º deverá ser pago em até 4 parcelas mensais e sucessivas a contar da data da aposentadoria.

Art. 75 – A licença prêmio poderá ser acumulada, no caso em que servidor optar pela fruição em momento ulterior, não cabendo o acúmulo de mais de 2 (duas) licenças prêmio, razão em que o servidor terá que, obrigatoriamente, gozar de pelo menos um dos períodos de licença.

Art. 76 – Fica suspenso, o período da licença prêmio, o servidor que no período alcançado pela licença prêmio estiver cedido ou permutado para outro município, independente do ônus financeiro.

Parágrafo Único – para efeitos de licença prêmio, o servidor incluído nas circunstâncias deste inciso, poderá aproveitar o tempo antes da cedência/permuta e combiná-lo com o período após seu retorno.

DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 77 - O servidor poderá obter licença por motivo de doença transitória na pessoa de ascendente, descendente, colateral, consanguíneo ou afim, até o 2º grau, de cônjuge do qual não seja legalmente separado ou de pessoa que viva às suas expensas e conste do seu assentamento individual, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.

§ 1º A doença será comprovada em inspeção médica realizada com



obediência ao disposto neste Estatuto quanto à licença para tratamento de saúde.

§ 2º A licença de que trata este artigo não excederá vinte e quatro meses e será concedida:

I - com vencimento integral, até três meses;

II - com metade do vencimento, até um ano;

III - sem vencimento, a partir do décimo terceiro até o vigésimo quarto mês.

DA LICENÇA MATERNIDADE

Art. 78 - A servidora gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, com vencimento integral.

§ 1º A licença-maternidade será deferida à gestante mediante avaliação médica oficial, preferencialmente a partir do oitavo mês de gestação.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

§ 5º O prazo da licença maternidade de que trata o *caput* não será computado, no caso de necessidade médica de internamento do recém-nascido e/ou de sua mãe após o parto, durante o período de internamento até a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último.

Art. 79 - A servidora que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente tem direito a licença-maternidade, com vencimento integral, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 1º A licença-maternidade somente será deferida mediante a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º A licença-maternidade concedida à servidora nos termos deste artigo possui a mesma natureza da licença concedida à gestante, produzindo os mesmos efeitos,



inclusive sendo considerado de efetivo exercício o afastamento, para os fins de apuração do tempo de serviço.

DA LICENÇA PATERNIDADE

Art. 80 - Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, contados do dia do nascimento do filho.

§ 1º É assegurado ao servidor o gozo da licença paternidade, pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, na hipótese de falecimento da genitora, exceto no caso de falecimento do filho.

§ 2º No caso disposto no § 1º, a licença paternidade terá a duração faltante para o término do prazo da licença-maternidade da mãe, contados a partir do seu óbito.

DA LICENÇA PARA TRATO DE INTERESSE PARTICULAR

Art. 81 - Ao servidor que não esteja em estágio probatório poderá ser concedida, a critério da Administração, licença sem remuneração, para trato de interesse particular, por prazo não superior a quatro anos.

§ 1º O requerente deverá aguardar em exercício a concessão da licença, podendo esta ser negada quando não convier ao interesse público.

§ 2º Se não houver prejuízo ao serviço, a licença de que trata o *caput* poderá ser sucessivamente prorrogada, com periodicidade não superior a dois anos, observado, em qualquer caso, o interesse da Administração.

§ 3º A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse público do serviço.

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 82 - A licença para tratamento de saúde poderá ser concedida a pedido ou de ofício.



§ 1º Para a concessão de licença prevista neste artigo, é indispensável inspeção médica, que será realizada quando necessário, no local onde se encontrar o servidor.

§ 2º A licença para tratamento de saúde deverá ser requerida no prazo de dez dias, a contar da primeira falta ao serviço.

§ 3º Findo o prazo da licença, o servidor deverá reassumir imediatamente o exercício.

Art. 83 - A inspeção será realizada por junta médica oficial.

Art. 84 - O servidor não poderá permanecer em licença para tratamento de saúde por período superior a vinte e quatro meses, exceto nos casos considerados recuperáveis, nos quais, a critério da junta médica, a licença poderá ser prorrogada.

Art. 85 - No processamento das licenças para tratamento de saúde, será observado o devido sigilo sobre os laudos e atestados médicos.

Art. 86 - Se o servidor licenciado para tratamento de saúde vier a exercer atividade remunerada, será a licença interrompida, com perda total do vencimento, até que reassuma o exercício do cargo.

Parágrafo único. Os dias correspondentes à perda de vencimento, de que trata este artigo, serão considerados como de licença para trato de interesse particular, sem prejuízo de processo administrativo disciplinar.

Art. 87 - Será sempre integral o vencimento do servidor licenciado para tratamento de saúde.

Art. 88 - Julgado apto pela inspeção médica, o servidor reassumirá imediatamente o exercício, sob pena de se considerar como falta o período de ausência.

Art. 89 - No caso de licença, poderá o servidor requerer inspeção médica, caso se julgue apto a reassumir o exercício.

Art. 90 – O servidor que apresentar atestados médicos para licenças de tratamento da própria saúde de 1 (um) a 7 (sete) dias devem ser dispensados de perícia presencial, a critério da administração, desde que o número total de dias de licença (consecutivos ou intercalados) não supere 7 (sete) dias no período de 12 meses.

Parágrafo único: A administração poderá desconsiderar o comando previsto no caput deste artigo, determinando a necessidade de realização imediata de perícia, pelo servidor, levando em consideração o histórico de atestados apresentados pelo servidor nos anos anteriores.

DA LICENÇA PARA CASAMENTO

Art. 91 - O servidor abrangido por esta Lei terá direito a afastamento remunerado de até 08 (oito) dias consecutivos, em razão de casamento, contados a partir da data da celebração, devidamente comprovada por certidão emitida pelo Cartório de Registro Civil das Pessoas Naturais.

§1º O servidor não poderá sofrer prejuízo do vencimento, ou de qualquer direito ou vantagem.

§2º Para Concessão da licença, deverá o servidor comprovar previamente junto ao setor de Recursos Humanos, cópia dos proclamas junto ao Cartório, ou documento similar, que comprove data da celebração, podendo apresentar a certidão de casamento, de que trata o caput do artigo, ao término do seu afastamento.

DA LICENÇA POR FALECIMENTO DE FAMILIAR



Art. 92 - Fica assegurada a ausência remunerada do servidor por um período de até 08 (oito) dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmãos, contados da data do óbito.

§1º - o direito de que trata este artigo é extensível a companheiro(a), madrasta, padrasto, avós e enteados e dependentes que vivam sob o mesmo teto.

§2º O servidor não poderá sofrer prejuízo do vencimento, ou de qualquer direito ou vantagem.

§ 3º Ao tomar ciência do óbito, deverá o servidor comunicar, se possível, por qualquer meio de comunicação, ao superior hierárquico a sua ausência.

§4º Para Concessão da licença, deverá o servidor comprovar junto ao setor de Recursos Humanos, cópia da certidão de óbito e comprovação do grau de parentesco ou dependente do servidor ou ainda que vive sob o mesmo teto do servidor, comprovação esta ao final do término do afastamento.

§5º Havendo comprovada má-fé do servidor, quanto ao não preenchimento dos critérios estabelecidos neste artigo, será dada perda de vencimento dos 8 (oito) dias, de que trata este artigo, e serão considerados como de licença para trato de interesse particular.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 93 - Aplica-se o Estatuto de Servidor Público do Estado de Pernambuco, LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968 e suas alterações posteriores, naquilo que não for incompatível com essa norma, e nas questões omissas.

Art. 94 - Fica revogada o artigo Art. 19 da Lei Municipal nº 092 de 4 de fevereiro de 1993 a partir da vigência desta lei.

Art. 95 – Em razão do direito adquirido e da irredutibilidade da remuneração,



fica garantido aos professores que já terminaram especialização, e ou mestrado e ou doutorado, o adicional já constante em sua remuneração, das faixas da Lei Municipal nº 172/1998 nos seguintes percentuais:

I - Graduação ou Licenciatura Plena com especialização 20%

II - Graduação ou Licenciatura Plena com Mestrado 40%

III - Graduação ou Licenciatura Plena Doutorado 70%

Parágrafo único - Os professores que já tenham mestrado concluído, no momento da publicação desta nova lei, e busquem a realização de doutorado, fica assegurado na conclusão do doutorado, a faixa de adicional de titulação equivalente a 50% (cinquenta por cento), não aplicando, neste caso o percentual previsto no artigo 38, inciso III desta lei.

Art. 96 - Caberá ao Chefe do executivo expedir Decreto para fins de regulamentação e implementação desta lei, sem prejuízo de Instruções Normativas a serem expedidas pelo Secretário de Educação.

Art. 97 - Fica garantido ao professor que alcançou os requisitos de aposentadoria e manteve-se no trabalho, abono de permanência, nos termos do Art. 13 da Lei Municipal nº 111/2021

Art. 98 - O município pagará a todos os professores da rede municipal de ensino o valor equivalente ao 1/3 (um terço) constitucional de férias, sobre 15 dias de férias de que trata a Lei Municipal 172/1998 em seu inciso I do §2º do artigo 43.

§1º O pagamento deve-se em razão do reconhecimento pelo município que a Lei Municipal nº 172/1998 estabelece que o 1/3 (um terço) constitucional de férias deverá incidir sobre 45 dias e não sobre 30 dias.

§2º Em razão da prescrição, o município realizará o pagamento do referido valor referente ao período dos últimos 5 anos (de 2021 a 2025), em até 2 parcelas mensais sucessivas devidamente atualizadas pelo IPCA-E até 08 de dezembro

de 2021, e pela SELIC a partir de 09 de dezembro de 2021, com a primeira parcela em até 60 dias da publicação desta lei, com destaque da verba no recibo de pagamento, destacando a parcela paga.

§ 3º O pagamento será realizado independentemente de requerimento administrativo do servidor da ativa. Caso o servidor tenha se aposentado, ou exonerado do cargo, neste período de que trata o artigo, poderá requerer o pagamento da mesma forma junto ao Setor de Recursos Humanos, que, preenchido os requisitos na forma da lei, receberá em até 2 parcelas o valor relativo ao caput deste artigo.

§ 4º Eventual existência de ação judicial que tenha por objeto a cobrança deste terço constitucional sobre os 15 dias de férias não pagas de que trata este artigo, importará em não pagamento ao servidor deste direito, de forma administrativa.

§ 5º O servidor poderá optar por desistência da ação, no judiciário, sem qualquer custo para administração pública quanto a honorários e custas processuais, apresentando termo de desistência da ação, e sentença de arquivamento, junto a requerimento administrativo ao Setor de Recursos Humanos, que, após parecer da Procuradoria, terá o recebimento da primeira parcela no mês imediatamente posterior ao deferimento do requerimento administrativo.

Art. 99 – Fica revogado o Adicional por Tempo de Serviço, atualmente concedido sob a forma de **quinqüênio**, em Adicional por progressão funcional sob a forma de **anuênio**, de que trata o artigo 39 desta lei, e no percentual do artigo 40.

§ 1º Para os servidores que possuam tempo de serviço residual, sem que tenham completado o período de 5 (cinco) anos necessário para a aquisição do quinqüênio na data de publicação desta Lei, a transição ocorrerá da seguinte forma:

I - Servidores com **1 ano** de aquisição: recebem **1%** de adicional



II - Servidores com **2 anos** de aquisição: recebem **2%** de adicional;

III - Servidores com **3 anos** de aquisição: recebem **3%** de adicional;

IV - Servidores com **4 anos** de aquisição: recebem **4%** de adicional.

a partir de 1 de janeiro de 2027.

§ 2º Os percentuais de que trata o parágrafo anterior nos incisos I a IV, serão somados a remuneração do servidor a partir de 1 de janeiro de 2027.

§ 3º Os quinquênios já adquiridos e incorporados ao patrimônio jurídico do servidor até a data de publicação desta Lei permanecem inalterados, sendo somados aos novos percentuais de anuênio acumulados a partir da transição, respeitado o limite máximo estabelecido em lei.

Art. 100. A Comissão de Avaliação Funcional da Educação (CAFE), prevista no art. 42 desta Lei, será formalmente instituída e instalada até o encerramento do exercício financeiro de 2026.

Parágrafo único. Ante a eventual ausência da referida Comissão ou de regulamentação dos critérios avaliativos, fica assegurada aos servidores do magistério a progressão funcional automática, relativo a 2026, a partir de 1º de janeiro de 2027, dispensando-se, excepcionalmente, o cumprimento de requisitos de desempenho até a efetiva implementação da CAFE.

Art. 101. As novas regras da licença prêmio estabelecidas no Art. 67 aplicam-se imediatamente aos professores que, na data de publicação desta Lei, possuam menos de 10 anos de tempo de serviço de período aquisitivo do benefício.

Parágrafo único. O servidor que já tiver completado o período aquisitivo de 10 anos sob a vigência da lei anterior, mas ainda não tiver usufruído do benefício (6 meses), poderá optar por:

I – gozar a licença de forma integral;

II – fracionar o período em duas licenças de 3 meses cada.

Art. 102 - Ao professor afastado de regência de classe por motivo de doença

impeditiva ao exercício da função, ou readaptado, comprovada por junta médica do município, terão assegurados todos os direitos e vantagens, para fins de aposentadoria especial de que trata o cargo do magistério.

§ 1º - O professor quando readaptado exercerá a função administrativa na Educação Municipal para qual for designado a partir da data da Portaria que assim determinar.

§ 2º - Superado o motivo que der causa a readaptação, o servidor voltará ao exercício da regência de classe.

Art. 103 – O professor que exerça sua função no Grupo Ocupacional Suplementar de apoio técnico, administrativo e de gestão escolar, em razão do interesse público, terão assegurados todos os direitos e vantagens, para fins de aposentadoria especial de que trata o cargo do magistério.

Art. 104 – Caberá Decreto do Executivo para regulamentação desta lei, sem prejuízo de publicações de instruções normativas da Secretaria de Educação.

Art. 105 - Os cargos de gestor escolar serão preenchidos mediante seleção simplificada, e os critérios e procedimentos para realização de seleção para função de representação de diretor escolar e vice-diretor serão estabelecidos por Decreto do Executivo.

Art. 106 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.

Art. 107 – Os cargos de professores, o quantitativo de cargos, as funções, as gratificações, os vencimentos, e as distribuições dos cargos estão estabelecidos nos anexos desta lei, sendo integrantes do texto normativo.



Art. 108 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário, em específico, a Lei Municipal nº172/1998.

Jurema, 31 de março de 2026.

EDVALDO MARCOS RAMOS FERREIRA
PREFEITO



ANEXO 01

QUANTITATIVO DE VAGAS DO GRUPO OCUPACIONAL PERMANENTE DO MAGISTÉRIO			
Grupo Ocupacional	Cargo	Carga Horária	Nº DE VAGAS
Grupo Ocupacional Permanente do Magistério	Professor da Educação Infantil	150h/a	60
	Professor 'A' – Series/Anos Iniciais	150 h/a	110
	Professor 'B' – Series/Anos Finais	200 h/a	60

MATRIZ DE VENCIMENTOS DO PROFESSOR NÍVEL "B" – SERIES/ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE COM 200 HORAS/AULAS MENSAS					
CLASSE	FAIXA	Piso Salarial do Professor 200 horas	Graduação ou Licenciatura Plena com especialização 20%	Graduação ou Licenciatura Plena com Mestrado 30%	Graduação ou Licenciatura Plena com Doutorado 40%
I	ÚNICA	R\$ 5.130,63	R\$ 1.026,13	R\$ 1.539,19	R\$ 2.052,25

MATRIZ DE VENCIMENTOS DO PROFESSOR NÍVEL "B" – SERIES/ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE COM 150 HORAS/AULAS MENSAS					
CLASSE	FAIXA	Piso Salarial do Professor 150 horas	Graduação ou Licenciatura Plena com especialização 20%	Graduação ou Licenciatura Plena com Mestrado 30%	Graduação ou Licenciatura Plena com Doutorado 40%
I	ÚNICA	R\$ 3.847,97	R\$ 759,59	R\$ 1.154,39	R\$ 1.539,19

MATRIZ DE VENCIMENTOS DO PROFESSOR NÍVEL "A" – SERIES/ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE COM 150 HORAS/AULAS MENSAS					
CLASSE	FAIXA	Piso Salarial do Professor 150 horas (Nível de Normal Medio ou Graduação em Pedagogia)	Graduação ou Licenciatura Plena com especialização 20%	Graduação ou Licenciatura Plena com Mestrado 30%	Graduação ou Licenciatura Plena com Doutorado 40%
I	ÚNICA	R\$ 3.847,97	R\$ 759,59	R\$ 1.154,39	R\$

MATRIZ DE VENCIMENTOS DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO INFANTIL – COM 150 HORAS/AULAS MENSAS					
CLASSE	FAIXA	Piso Salarial do Professor 150 horas (Nível de Normal Medio ou Graduação em Pedagogia)	Graduação ou Licenciatura Plena com especialização 20%	Graduação ou Licenciatura Plena com Mestrado 30%	Graduação ou Licenciatura Plena com Doutorado 40%
I	ÚNICA	R\$ 3.847,97	R\$ 759,59	R\$ 1.154,39	R\$

ANEXO 02

DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS E VAGAS DO GRUPO OCUPACIONAL SUPLEMENTAR DE APOIO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E GESTÃO ESCOLAR.						
Escola	Número de Estudantes	Gestor Escolar	Coordenador de Unidade Escolar	Gestor Adjunto	Secretário Escolar	Inspetor Escolar
RURAL OU URBANA	Até 50	1	-	-	-	-
	De 50 até 100	1	-	-	-	1
	101 até 200	1	1	-	1	1
	De 201 até 400	1	2	-	1	1
	De 401 até 700	1	3	1	1	1
	Acima de 701	1	4	1	1	1

QUADRO DE GRATIFICAÇÕES PECUNIÁRIAS DO GRUPO OCUPACIONAL SUPLEMENTAR DE APOIO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E GESTÃO ESCOLAR.							
Escolas	Número de Estudantes	Gratificação	Gestor Escolar	Coordenador de Unidade Escolar	Gestor Adjunto	Secretário de Escrituração Escolar	Inspetor Escolar
RURAL OU URBANA	Até 50	%	20%	-	-	-	-
	De 50 até 100	%	25%	-	-	-	5%
	101 até 200	%	30%	15%	-	15%	5%
	De 201 até 400	%	35%	20%	-	20%	5%
	De 401 até 700	%	40%	30%	35%	25%	5%
	Acima de 701	%	50%	35%	40%	30%	5%

QUANTITATIVO DE VAGAS DO CARGO DE COORDENADOR GERAL DO GRUPO OCUPACIONAL SUPLEMENTAR DE APOIO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E DE GESTÃO ESCOLAR			
GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	Nº DE VAGAS	GRATIFICAÇÃO (%)
GRUPO OCUPACIONAL SUPLEMENTAR DE APOIO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E DE GESTÃO ESCOLAR	Coordenador Geral da Educação Infantil	1	45%
	Coordenador Geral dos Anos Iniciais	1	45%
	Coordenador Geral dos Anos Finais	1	45%
	Coordenador Geral da Educação de Jovens e Adultos	1	45%
	Coordenador Geral da Educação Especial	1	45%
	Coordenador Geral de Projetos Pedagógicos	1	45%
	Gestor(a) Pedagógico de Ensino	1	60%

ANEXO 03

GRUPO OCUPACIONAL	Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar
CARGO	Gestor Escolar e Gestor Adjunto.
CARGA HORÁRIA	40 (quarenta) horas semanais.

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

Executar atividades em consonância com o trabalho proposto pela direção da escola e a proposta pedagógica.

B) Descrição Analítica

- Propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino;
- Participar de projetos de pesquisa de interesse do ensino;
- Participar na elaboração, execução e avaliação de projetos de treinamento, visando à atualização do Magistério;
- Integrar o colegiado escolar, atuar na escola, detectando aspectos a serem redimensionados, estimulando a participação do corpo docente na identificação de causas e na busca de alternativas e soluções;
- Participar da elaboração do Plano Global da Escola, do Regimento Escolar e das Grades Curriculares;
- Participar da distribuição das turmas e da organização da carga horária;
- Acompanhar o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem; participar das atividades de caracterização da clientela escolar;
- Participar da preparação, execução e avaliação de seminários, encontros, palestras e sessões de estudo, manter-se atualizado sobre a legislação do ensino, prolatar pareceres; participar de reuniões técnico administrativo-pedagógicas na escola e nos demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação;
- Integrar grupos de trabalho e comissões;
- Coordenar reuniões específicas;
- Planejar, junto com a Direção e professores, a recuperação paralela de alunos; participar no processo de integração família-escola-comunidade;

ANEXO 04

GRUPO OCUPACIONAL	Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar
CARGO	Coordenador Pedagógico de Unidade Escolar
CARGA HORÁRIA	40 (quarenta) horas semanais.

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

- executar atividades específicas, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

B) Descrição Analítica

Assessorar no planejamento do plano pedagógico da educação municipal; - Propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino; - Participar de projetos de pesquisa de interesse do ensino; - Participar na elaboração, execução e avaliação de projetos de treinamento, visando à atualização do Magistério; Integrar o colegiado escolar, atuar na escola, detectando aspectos a serem redimensionados, estimulando a participação do corpo docente na identificação de causas e na busca de alternativas e soluções; - Participar da elaboração do Plano Global da Escola, do Regimento Escolar e das Grades Curriculares; - Participar da distribuição das turmas e da organização da carga horária; Acompanhar o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem; participar das atividades de caracterização da clientela escolar; Participar da preparação, execução e avaliação de seminários, encontros, palestras e sessões de estudo, manter-se atualizado sobre a legislação do ensino, prolatar pareceres; participar de reuniões técnico administrativo-pedagógicas na escola e nos demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação; - Integrar grupos de trabalho e comissões; - Coordenar reuniões específicas; - Planejar, junto com a Direção e professores, a recuperação paralela de alunos; participar no processo de integração família-escola-comunidade; - Participar da avaliação global da escola;



ANEXO 05

GRUPO OCUPACIONAL	Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar
CARGO	Inspetor Escolar
CARGA HORÁRIA	40 (quarenta) horas semanais.

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

- acompanhar, fiscalizar e orientar o funcionamento administrativo, pedagógico e legal das unidades de ensino, assegurando a conformidade com a legislação educacional vigente

B) Descrição Analítica

Fiscalizar o cumprimento das normas legais, regimentais e administrativas nas instituições de ensino; – acompanhar e avaliar o funcionamento das escolas quanto à gestão pedagógica, administrativa e financeira, assegurando a regularidade dos atos escolares; – orientar diretores, professores e demais profissionais da educação sobre a correta aplicação da legislação e normas educacionais; – verificar e validar a escrituração escolar, registros acadêmicos, expedição de documentos e atos de vida escolar dos alunos; – elaborar relatórios técnicos e pareceres a respeito da situação das unidades de ensino sob sua jurisdição; – promover o controle e supervisão da oferta de vagas, da matrícula e do censo escolar, garantindo o acesso e a permanência dos alunos; – zelar pela qualidade e legalidade dos processos pedagógicos e administrativos, atuando como elo entre o sistema de ensino e as unidades escolares; – representar a autoridade educacional em visitas, inspeções, sindicâncias ou processos administrativos, quando designado.



ANEXO 06

GRUPO OCUPACIONAL	Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar
CARGO	Secretário de Escrituração Escolar
CARGA HORÁRIA	40 (quarenta) horas semanais.

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

-Executar, coordenar e supervisionar atividades administrativas, burocráticas e documentais relacionadas à vida escolar, garantindo a regularidade e legalidade dos registros acadêmicos e o apoio à gestão escolar.

B) Descrição Analítica

– Organizar, manter e atualizar a escrituração escolar; – Elaborar, expedir e arquivar documentos oficiais (atas, históricos, declarações, certificados); – Controlar frequência, matrícula, transferências e aproveitamento escolar dos alunos; – Zelar pela autenticidade, segurança e sigilo da documentação escolar; – Coordenar o uso de sistemas informatizados de gestão escolar; – Orientar a comunidade escolar quanto a procedimentos administrativos e documentais; – Prestar suporte à direção e ao corpo docente nas atividades administrativas; – Cumprir e fazer cumprir a legislação educacional vigente; – Atuar na supervisão e orientação do trabalho da equipe administrativa escolar; – Apoiar processos de avaliação institucional e de órgãos fiscalizadores; – Manter atualizado o arquivo escolar conforme normas legais; – Participar de reuniões e atividades de planejamento da gestão escolar;



ANEXO 07

GRUPO OCUPACIONAL	Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar
CARGO	Professor da Educação Infantil, Professor 'A' Anos/Séries Iniciais
CARGA HORÁRIA	30 (trinta) horas semanais e/ou 150 h/a

ATRIBUIÇÕES

C) Descrição Sintética

Executar, coordenar e supervisionar atividades administrativas, burocráticas e documentais relacionadas aos processos escolares, garantindo a regularidade e legalidade dos registros acadêmicos e o apoio à gestão escolar.

D) Descrição Analítica

Participar do processo de planejamento e elaboração da proposta pedagógica da escola; lecionar na Educação Infantil ou nos anos iniciais do ensino fundamental, orientar a aprendizagem dos alunos; organizar as atividades inerentes ao processo de ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino; elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola; levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe; zelar pela aprendizagem do aluno; estabelecer mecanismos de avaliação; implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; organizar registros de observação dos alunos; participar de atividades extraclasse; realizar trabalho integrado com o apoio pedagógico; participar dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; manter o diário de classe atualizado; ministrar os dias letivos, horas-aula estabelecidos e aulas atividades; colaborar com as atividades e articulação da escola com as famílias e a comunidade; participar de cursos de formação continuada e treinamentos; participar da elaboração e execução do plano político pedagógico; integrar órgãos complementares da escola; executar tarefas afins.



ANEXO 08

GRUPO OCUPACIONAL	Suplementar de Apoio Técnico, Administrativo e Gestão Escolar
CARGO	Professor 'B' Anos/Series Finais (Todas as Disciplinas)
CARGA HORÁRIA	40 (quarenta) horas semanais ou 200 h/a.

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

Planejar, organizar e ministrar aulas de acordo com a matriz curricular; acompanhar e avaliar o desempenho dos alunos; promover estratégias de ensino que favoreçam o aprendizado; orientar estudos, trabalhos e projetos; participar de reuniões pedagógicas; colaborar na formação integral dos estudantes, desenvolvendo competências cognitivas, sociais e cidadãs.

B) Descrição Analítica

Participar do processo de planejamento e elaboração da proposta pedagógica da escola; lecionar nos anos finais do ensino fundamental, orientar a aprendizagem dos alunos; organizar as atividades inerentes ao processo de ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino. Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola; levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe; zelar pela aprendizagem do aluno; estabelecer mecanismos de avaliação; implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; organizar registros de observação dos alunos; participar de atividades extraclasse; realizar trabalho integrado com o apoio pedagógico; participar dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; manter o diário de classe atualizado; ministrar os dias letivos, horas-aula estabelecidos e aulas atividades; colaborar com as atividades e articulação da escola com as famílias e a comunidade; participar de cursos de formação continuada e treinamentos; participar da elaboração e execução do plano político-pedagógico; integrar órgãos complementares da escola; executar tarefas afins.

ANEXO 09

GRUPO OCUPACIONAL	Permanente do Magistério
CARGO	Professor dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental
CARGA HORÁRIA	150 horas aulas

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

Compreende à docência nas séries e anos iniciais do ensino fundamental, sendo o profissional responsável por conduzir o processo de alfabetização, letramento e a consolidação das aprendizagens básicas. Atua de forma interdisciplinar para assegurar o desenvolvimento das competências fundamentais dos estudantes, integrando o ensino de diferentes áreas do conhecimento à formação integral, social e cidadã do aluno, em conformidade com a proposta pedagógica da instituição

B) Descrição Analítica

O titular do cargo deve participar ativamente de todas as etapas do planejamento educacional, incluindo a elaboração e execução da proposta pedagógica e do plano político-pedagógico da escola, garantindo que seu plano de trabalho e sequências didáticas estejam alinhados às diretrizes municipais e à realidade diagnóstica de sua classe. Sua atuação principal consiste em ministrar aulas e orientar a aprendizagem nos anos iniciais, organizando atividades inerentes ao processo de ensino de forma interdisciplinar, abrangendo os conteúdos de Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, História, Geografia, Arte e Educação Física, além de coordenar projetos integradores que estimulem o desenvolvimento do aluno. É responsabilidade do professor zelar pela aprendizagem e pelo aprimoramento da qualidade do ensino, estabelecendo mecanismos contínuos de avaliação, mantendo o diário de classe rigorosamente atualizado e organizando registros minuciosos de observação e pareceres sobre o desempenho escolar. O profissional deve identificar precocemente defasagens de aprendizagem e implementar estratégias de intervenção pedagógica, recuperação paralela e recomposição de conteúdos, adaptando atividades e desenvolvendo práticas inclusivas para estudantes com necessidades específicas em estreita articulação com o Atendimento Educacional Especializado (AEE). Além da regência, cabe ao professor gerir a rotina da sala de aula e o ambiente de convivência, promover a integração entre escola, família e comunidade, e participar obrigatoriamente de conselhos de classe, reuniões de planejamento coletivo, atividades extraclasse e programas de formação continuada ou treinamentos. Por fim, deve atuar de forma integrada com o apoio pedagógico, compor órgãos complementares da unidade escolar e executar demais tarefas afins necessárias à plena execução do serviço educacional



ANEXO 10

GRUPO OCUPACIONAL	Permanente do Magistério
CARGO	Professor dos Anos Finais do Ensino Fundamental
CARGA HORÁRIA	200 horas aulas

ATRIBUIÇÕES

A) Descrição Sintética

Compreende à docência especializada em componentes curriculares específicos nos anos finais do ensino fundamental, sendo responsável por planejar e ministrar aulas que promovam o aprofundamento conceitual, o raciocínio crítico, a autonomia intelectual e a preparação acadêmica do estudante.

B) Descrição Analítica

O titular do cargo é responsável por participar do planejamento e execução da proposta pedagógica e do plano político-pedagógico da escola, assegurando que os objetivos de aprendizagem estejam integrados à realidade local. Sua atuação principal envolve ministrar aulas especializadas em sua área de formação — como Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, História, Geografia, Língua Inglesa, Arte ou Educação Física —, organizando sequências didáticas que estimulem a investigação científica e o protagonismo juvenil. Cabe ao professor zelar pela aprendizagem dos alunos por meio de avaliações diagnósticas, formativas e somativas, utilizando indicadores educacionais para planejar intervenções precisas e ofertar recuperação paralela visando superar defasagens. O profissional deve manter o diário de classe atualizado, cumprir integralmente a carga horária e os dias letivos, e utilizar metodologias inovadoras, como tecnologias educacionais e aprendizagem baseada em problemas. É sua atribuição mediar conflitos, manter um ambiente propício ao aprendizado e participar ativamente de conselhos de classe, planejamentos coletivos e avaliações externas. Além disso, deve colaborar com a articulação entre escola e comunidade, monitorar indicadores de desempenho em programas municipais e nacionais, realizar trabalho integrado com o apoio pedagógico e participar de cursos de formação continuada, executando outras tarefas correlatas para garantir a qualidade do ensino e a formação cidadã.