

LEI Nº 320/2011

EMENTA – Institui o novo Plano de Cargos e Carreira do Magistério Público Municipal de Educação e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE IGUARACY, do Estado de Pernambuco, no uso de suas atribuições legais, submete a apreciação da Câmara Municipal de Vereadores o seguinte Projeto de Lei, Faça saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte de Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Fica instituído o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS do Sistema Público Municipal de Educação, nos termos desta Lei, que consolida os princípios e normas a serem observados pela Secretaria Municipal de Educação, em consonância com a política remuneratória de pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º – O exercício do magistério público municipal tem como espaço de intervenção o campo educacional, na perspectiva da construção de uma escola pública democrática e de qualidade, reconhecendo a educação como direito social básico.

Parágrafo único - Para os efeitos desta Lei, entende-se que:

- I. Rede municipal de ensino é o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II. Magistério Público Municipal é o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de professor, do ensino Público Municipal;
- III. Professor é o titular de cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;
- IV. Funções de magistério são as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

**CAPÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

**SEÇÃO I
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

Art.3º - A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I. A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II. A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III. A progressão através de nível de habilitação e da avaliação do desempenho para o desenvolvimento da carreira.



SEÇÃO II
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art.4º - Ficam criados, no quadro permanente de pessoal da Secretaria Municipal de Educação, os grupos ocupacionais de magistério, de apoio técnico, administrativo e de serviços auxiliares, com suas respectivas carreiras, que serão os seguintes:

I	Grupo I	Magistério
II	Grupo II	Apoio Técnico-Pedagógico
III	Grupo III	Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares

SEÇÃO III
DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art.5º - Os cargos de provimento efetivo são caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução exigidos para o ingresso, devidamente especificados nos Anexos I e II, sendo:

I. Grupo I – Magistério.

	CARGO	HABILITAÇÃO
a)	Professor I	Nível Superior com Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Magistério
b)	Professor II	Nível Superior com Licenciatura Plena em áreas específicas compatíveis com a disciplina a ser ministrada

Parágrafo Único – Os cargos de provimento efetivo do sistema público Municipal de Educação estão assim quantificados:

	CARGO	Nº DE VAGAS
a)	Professor I	150 (cento e cinquenta) vagas
b)	Professor II	30(trinta) vagas

Art.6º - Os cargos de provimento efetivo são distribuídos em classes e faixas, constituindo a linha de promoção da carreira dos titulares dos cargos de que trata esta Lei, devidamente especificados nos Anexos I e II.

§ 1º - As classes serão designadas pelos algarismos de I a III e as faixas serão designadas pelas letras de A a D. Os cargos serão distribuídos pelas classes em proporção crescente da inicial à final, para os professores I e II, sendo associados os critérios de habilitação, tempo de serviço e qualificação profissional.

§ 2º - A classificação por habilitação, bem como os requisitos necessários para ingresso no cargo, estão descritos no anexo I e II desta Lei.

Art.7º – Os cargos comissionados e as funções gratificadas são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, sendo:

I. Grupo II – Apoio Técnico-Pedagógico.

	NOMEMCLATURA	HABILITAÇÃO
a)	Diretor	Nível superior com Licenciatura Plena
b)	Diretor Adjunto	Nível superior com Licenciatura Plena
c)	Psicólogo Escolar	Nível superior com Licenciatura Plena com



d)	Técnico Pedagógico	Bacharelado em Psicologia
e)	Técnico em Gestão Educacional	Nível superior com Licenciatura Plena
f)	Coordenador Pedagógico	Nível superior com Licenciatura Plena
g)	Supervisor/Técnico de Programas Educacionais	Nível superior com Licenciatura Plena
h)	Professor Itinerante	Nível Superior com especialização em psico-pedagogia

II. Grupo III – Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares.

NOMEMCLATURA		HABILITAÇÃO
a)	Secretário Escolar para escolas com mais de 800 alunos	Nível Médio ou Superior
b)	Apoio Pedagógico/Administrativo Educacional	Nível superior com Licenciatura Plena
c)	Secretário Escolar para escolas entre 400 e 800 alunos	Nível Médio ou Superior

§ 1º – O exercício de cargos em comissão e de funções gratificadas é privativo de professor, de pedagogo do Município e/ou pessoal de apoio administrativo e serviços auxiliares ou posto à disposição, com a devida habilitação e no mínimo com 02 (dois) anos de docência.

§ 2º - Os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas do sistema público Municipal de Educação estão assim quantificados:

I. Grupo II – Apoio Técnico-Pedagógico.

	NOMENCLATURA	Nº VAGAS
a)	Diretor	05
b)	Diretor Adjunto para Escolas com mais de 800 alunos	03
c)	Psicólogo Escolar	01
d)	Técnico Pedagógico	12
e)	Técnico em Gestão Educacional	03
f)	Coordenador Pedagógico	11
g)	Supervisor/Técnico de Programas Educacionais	05
h)	Professor responsável por escolas com menos de 400 alunos	10

II. Grupo III – Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares.

	NOMENCLATURA	Nº VAGAS
a)	Secretário Escolar para escolas com mais de 800 alunos	03
b)	Auxiliar Pedagógico/Administrativo Educacional	10
c)	Secretário Escolar para escolas entre 400 e 800 alunos	03

§ 3º - o cargo comissionado de Psicólogo Escolar terá jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais.

**CAPÍTULO III
DA JORNADA DE TRABALHO**

Art.8º - A jornada de trabalho do titular de cargo da carreira poderá ser parcial ou integral correspondendo, respectivamente, a:

	CARGO	CARGA HORÁRIA
I	Professor FS I	30 (trinta) aulas semanais
II	Professor FS II	40 (quarenta) aulas semanais

§ 1º A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e outra de horas-atividade, correspondente a 33,33% para Professor I (1ª a 4ª séries) e 33,33%, para Professor II (5ª a 8ª séries), destinadas, de acordo com a Proposta Pedagógica da escola, para a preparação e avaliação do trabalho didático, para a colaboração com a administração da escola, para as reuniões pedagógicas, para a articulação com a comunidade e para aperfeiçoamento profissional.

§ 2º A jornada de trabalho do titular de cargo de professor I (1ª a 4ª séries), em nenhuma hipótese será inferior a 30 (trinta) horas semanais e nem superior a 150 (cento e cinquenta) horas mensais.

§ 3º A jornada de trabalho do titular de cargo de professor II (5ª a 8ª séries), não poderá ser inferior a 100 (cem) horas mensais e nem superior a 200 (duzentas) horas mensais.

Art.9º - O titular de cargo de carreira em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço:

- I. Em regime suplementar, até o máximo de mais quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais;
- II. Em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

Art.10 - A carga horária para o professor FS I, será obrigatoriamente de 150 h/a, sendo 100 (cem) h/a, em regência de classe e 50 (cinquenta) horas em aulas-atividade.

Art.11 - A carga horária para o professor FS II, será obrigatoriamente de 200 h/a, sendo 134 (cento e trinta e quatro) h/a, em regência de classe e 66 (sessenta e seis) horas em aulas-atividade.

CAPÍTULO IV DO PROCESSO DE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO PROCESSO DE INGRESSO

Art. 12 - O ingresso dos servidores no quadro permanente de pessoal do sistema público municipal, dar-se-á por concurso público, nos termos da legislação vigente e das regras dispostas no edital do respectivo concurso.

SEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 13 - O desenvolvimento na carreira dos cargos dos profissionais do Quadro de Magistério Público Municipal poderá ocorrer mediante os procedimentos:

- I. **Progressão Vertical** – passagem do servidor de uma faixa para a seguinte, dentro de uma mesma Classe ou de uma Classe para a outra, obedecendo aos critérios especificados para a avaliação de desempenho;
- II. **Progressão Horizontal** - passagem do servidor de uma Matriz para outra, conforme a exigência de titulação de cada nível, mantendo-se a classe e a faixa onde se encontra.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO VERTICAL



Art. 14 – A Progressão Vertical dar-se-á após avaliação de desempenho profissional, na qual o professor servidor público deverá obter no mínimo 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação a que for submetido, ou seja, o mínimo de 70 (setenta) pontos.

§ 1º – Os cargos públicos constantes desta lei, serão compostos de 03 (três) CLASSES, cada uma composta por 04 (quatro) FAIXAS, para fins de progressão funcional.

§ 2º - A avaliação de que trata o *caput* deste artigo somente poderá ser feita nos seguintes prazos:

- I. a cada 02 (dois) anos para mudança de FAIXA;
- II. a cada 08 (oito) anos para mudança de CLASSE.

§ 3º - A mudança de uma CLASSE para a subsequente, somente poderá ocorrer quando o servidor se encontrar na última FAIXA da CLASSE anteriormente ocupada;

Art. 15 – O desempenho do professor para fins de progressão funcional será avaliado em local a ser definido pela Secretaria Municipal de Educação, por Comissão de Avaliação especialmente designada para tal fim pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, composta por 2 (dois) professores indicados por maioria simples em assembléia dos professores do Município, que possuam nível superior e mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em sala de aula; por 02 (dois) professores indicados pelo Secretário de Educação, e pelo próprio Secretário de Educação ou substituto por ele indicado, que presidirá a Comissão.

Art. 16 – Na avaliação do desempenho deverão ser considerados, dentre outros, os seguintes indicadores:

- I. Assiduidade e pontualidade;
- II. Domínio dos conteúdos e metodologia adequada;
- III. Capacidade de comunicação com os alunos;
- IV. Iniciativa e criatividade;
- V. Relacionamento com a comunidade escolar;
- VI. Organização das atividades;
- VII. Aproveitamento médio do alunado;

Art. 17 – A avaliação será feita em fichas de escolha, de acordo com o modelo 02 do Anexo III.

§ 1º - Cada membro da Comissão, inclusive o Presidente, preencherá ficha individual de avaliação para o avaliado, atribuindo notas a cada segmento, informando os totais por segmento e o total geral.

§ 2º - A pontuação de cada professor avaliado será obtida calculando-se a média aritmética dos “totais gerais” de todas as fichas preenchidas.

§ 3º - Deverá ser anulado, no todo ou em parte, por ato do Poder Executivo, com base em circunstanciado parecer jurídico, o processo de avaliação que evidenciar negligência na sua realização, nivelamento para mais ou para menos na atribuição de notas, ou outros vícios que possam comprometer a sua lisura.

§ 4º - Havendo anulação do processo avaliativo, com base no parágrafo anterior, o Chefe do Poder Executivo determinará a reavaliação total ou parcial, no prazo máximo de 10(dez) dias, alterando inclusive a composição da Comissão de Avaliação, quando ficar comprovada a omissão ou negligência de qualquer de seus membros.

Art. 18 – Somente poderá concorrer à promoção o professor que concluir o estágio probatório, após a avaliação constitucional prevista para tal finalidade.



Parágrafo Único - Ao professor promovido será vedado concorrer à nova promoção vertical no período de 01 (um) ano subsequente à sua promoção.

Art. 19 – Perderá o direito à promoção, o professor que:

- I. Tiver 07 (sete) faltas não justificadas durante o período de aquisição do direito.
- II. Tiver recebido 03 (três) advertências escritas ou tiver cumprido pena de suspensão durante o período aquisitivo;
- III. perder 40% (quarenta por cento) ou mais dos alunos matriculados em sua turma, por evasão escolar;
- IV. O professor que tiver 07 (sete) substituições por faltas voluntárias durante o ano letivo.

§ 1º - A justificativa de faltas deverá ser dirigida à Direção da Escola, quando houver, que se pronunciará e encaminhará à Secretaria, ou diretamente à Secretaria de Educação, quando não houver direção na escola, tudo no prazo de 10 (dez) dias.

§ 2º - Os casos não solucionados pela via da compensação deverão ser submetidos à Procuradoria Municipal, que emitirá parecer e encaminhará ao Prefeito Municipal para decisão;

Art. 20 – É facultado ao servidor avaliado que discordar de sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 1º - Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 03 (três) dias úteis, a contar da data da assinatura do servidor no formulário de Avaliação.

§ 2º - Os recursos deverão indicar o fator componente do formulário de avaliação questionado ou eventual irregularidade identificada no processo.

§ 3º - Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo.

Art. 21 – O recurso será apreciado pelo Presidente da Comissão de Avaliação em conjunto com o Chefe do Poder Executivo, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do recebimento pelo protocolo da Secretaria de Educação, após prévio parecer da Procuradoria Municipal.

SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 22 - A progressão por elevação de nível profissional ocorrerá a qualquer tempo, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que obtiver titulação compatível com a MATRIZ pretendida, após prévio parecer da Procuradoria Jurídica Municipal.

§ 1º – A promoção de que trata o *caput* deste artigo, será efetivada a partir do deferimento de requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído.

§ 2º - A Progressão Horizontal não deverá observar a ordem seqüencial de disposição das MATRIZES, sendo permitido a ascensão para outra MATRIZ que não a imediatamente superior, observado o tempo mínimo necessário para obtenção da graduação.



§ 3º – O servidor que adquirir nova titulação nos termos desta Lei, passará para a MATRIZ de vencimento correspondente à sua habilitação, dentro da mesma classe e faixa salarial.

Art. 23 – A Progressão Horizontal dar-se-á da matriz inicial para uma das seguintes matrizes de pós-graduação:

- I. Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com percentual de 10% (dez por cento);
- II. Mestrado, em área relacionada à sua atuação, com percentual de 10% (dez por cento);
- III. Doutorado, em área relacionada à sua atuação, com percentual de 10% (dez por cento).

CAPÍTULO V **DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 24 – O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar no exercício, ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação, observados os fatores de assiduidade, pontualidade, disciplina, motivação, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade, relacionamento interpessoal, eficiência e ética.

§ 1º - O estágio probatório terá a duração de 36 (trinta e seis) meses.

§ 2º - O profissional do Magistério, já efetivado, ao ser submetido a concurso público, se nomeado para o mesmo cargo e disciplina, terá o seu estágio probatório como já cumprido.

Art. 25 - A Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores de Carreira em Estágio Probatório far-se-á através de uma Comissão Especial de Avaliação, designada pelo Chefe do Poder Executivo, e será composta por 5(cinco) membros: pelo Secretário de Educação ou substituto indicado por ele, que presidirá a comissão; por 2 (dois) professores representantes da Secretaria de Educação, indicados pelo Secretário de Educação, e por 2 (dois) professores com nível superior, com experiência mínima de 5 (cinco) anos efetivos em sala de aula, indicados em assembléia dos professores, por maioria simples, indicado pelo sindicato da categoria.

Art. 26 – O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e afastamentos, exceto licenças médicas.

Art. 27 – O servidor para ser considerado apto para o Serviço Público Municipal deverá obter 60% (sessenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação a que for submetido, ou seja, 150 (cento e cinquenta) pontos.

Parágrafo Único – O servidor que for considerado inapto ao serviço público será exonerado, mediante processo administrativo que lhe assegure o contraditório e a ampla defesa, conforme preleciona o art. 41, § 1º, inc. III da Constituição Federal.

Art. 28 – A avaliação será feita em fichas de escolha, de acordo com o modelo 01 constante do Anexo III.

§ 1º – Cada avaliador, inclusive o Presidente da Comissão, preencherá sua própria ficha, segundo suas convicções, atribuindo notas a cada indicador, totalizando os indicadores e informando o total geral nos seus campos apropriados.

§ 2º - A pontuação alcançada pelo avaliado será o resultado da média aritmética dos "totais gerais" indicados nas fichas de todos os avaliadores.



§ 3º - Deverá ser anulado, no todo ou em parte, por ato do Poder Executivo, com base em circunstanciado parecer jurídico, o processo de avaliação que evidenciar negligência na sua realização, nivelamento para mais ou para menos na atribuição de notas, ou outros vícios que possam comprometer a sua lisura.

§ 4º - Havendo anulação do processo avaliativo, com base no parágrafo anterior, o Chefe do Poder Executivo determinará a reavaliação total ou parcial, no prazo máximo de 10(dez) dias, alterando inclusive a composição da Comissão de Avaliação, quando ficar comprovada a omissão ou negligência de qualquer de seus membros.

Art. 29 – É facultado ao servidor avaliado que discordar de sua avaliação encaminhar recurso à Comissão Especial de Avaliação.

§ 1º - Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 03 (três) dias úteis, a contar da data da assinatura do servidor no formulário de Avaliação.

§ 2º - Os recursos deverão indicar o fator componente do formulário de avaliação questionado ou eventual irregularidade identificada no processo.

§ 3º - Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo.

Art. 30 – O recurso será apreciado pelo Presidente da Comissão Especial de Avaliação em conjunto com o Chefe do Poder Executivo, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do recebimento pelo protocolo da Secretaria de Educação, após prévio parecer da Procuradoria Municipal.

CAPÍTULO VI DA LOTAÇÃO, REMOÇÃO E CESSÃO

Art. 31 - A Lotação é o ato pelo qual o Prefeito Municipal determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério, observadas as disposições desta Lei.

§ 1º - Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do Professor poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica ao nível de unidade de ensino, comprovada através de processo específico.

§ 2º - São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

- I. redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;
- II. diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;
- III. ampliação da carga horária semanal do Professor, em função de docência; interesse da administração pública, mediante conveniência e oportunidade administrativa.

Art. 32 - Remoção é a movimentação do servidor integrante da carreira do Magistério de um para outro local de trabalho, condicionada à existência de vaga.

§1º- A remoção, a critério da Administração, processar-se-á:

- I. a pedido do servidor;
- II. por permuta;
- III. de ofício, por necessidade de serviço, devidamente demonstrada em parecer técnico.

Art. 33 - O professor somente poderá ser cedido ou ficar em disponibilidade após a conclusão do processo do estágio probatório.



§1º - A cedência do professor para outras funções fora do sistema de ensino só será permitida sem ônus para o setor de origem, salvo se em desempenho de mandato classista. (art. 91 e 102 da Lei Municipal nº 196/2001, observada a aplicação correta dos recursos do FUNDEB.

§ 2º - O prazo de cedência será de, no máximo, dois anos, podendo ser renovado, a critério das partes interessadas.

CAPÍTULO VII DOS VENCIMENTOS

Art. 34 - A estrutura de vencimentos do magistério público municipal será estabelecida de acordo com as atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo, constantes do Anexo I e II.

Art. 35 - Salário base é o fixado para classe inicial da carreira, no nível de habilitação mínima. A progressão por tempo de serviço entre as faixas será igual a 2% (dois por cento).

Art. 36 - Fica determinado o intervalo de 2,0% (dois por cento) entre as faixas, e 3,0% (três por cento) entre Classes, do quadro dos vencimentos do magistério público municipal.

Art. 37 - O valor dos salários entre matrizes corresponde aos níveis de habilitação, e será fixado na razão de:

§1º - 10% (dez por cento) para a categoria de Nível Superior com Licenciatura Plena e específica relacionada à sua área de atuação.

§2º - 10% (dez por cento) para a categoria de Nível Superior com Pós Graduação "LATU SENSU", com Especialização.

§3º - 10% (dez por cento) para a categoria de Professor de Nível Superior com Pós Graduação "STRICTO SENSU" com Mestrado.

§4º - 10% (dez por cento) para a categoria de Professor de Nível Superior com Pós Graduação "STRICTO SENSU" com Doutorado.

CAPÍTULO VIII DA REMUNERAÇÃO PELA CONVOCAÇÃO EM REGIME SUPLEMENTAR

Art.38 - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do professor com cargo efetivo, na razão de 2/3 (dois terços) do salário base do cargo substituído.

- I. Na substituição de cargo efetivo, quando em acumulação, o funcionário optará pelos vencimentos do seu cargo ou do cargo substituído;
- II. Na substituição de cargo comissionado ou função gratificada por titular de cargo efetivo, será permitida a acumulação das remunerações.

CAPÍTULO IX DO AUXÍLIO DESLOCAMENTO

Art. 39 – Será concedido um auxílio financeiro no valor mensal de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) ao professor que necessite se deslocar de sua residência para a unidade educacional que possuam fatores físicos ou sociais adversos ao percurso do professor até a sala de aula.



Art.40 – As unidades educacionais que possuam fatores físicos ou sociais adversos ao descolamento do professor serão definidas através de Decreto Municipal.

§ Único - A Secretaria de Educação, informará, no início do ano letivo, as unidades escolares que possuam fatores físicos ou sociais adversos ao percurso do professor até a sala de aula.

Art. 41- Não fará jus ao auxílio deslocamento o professor que:

- I. tiver domicílio a menos de 03 (três) quilômetros da Unidade de Ensino na qual for lotado;
- II. mudar de domicílio, após a designação para o local, salvo criterioso e fundamentado exame do caso pela Administração Municipal
- III. residir em outro município e lecionar em escolas da rede municipal de ensino de Iguaracy;
- IV. que estiver em gozo de períodos de férias e de licenças de qualquer natureza.
- V. professores readaptados

Art. 42 - A vista de situações imprevistas e imprevisíveis poderá ser concedida o auxílio, após Parecer da Assessoria Jurídica do Município, e desde que haja comprovada dificuldade para o deslocamento do professor a sala de aula.

CAPÍTULO X DAS FÉRIAS

Art. 43 - O período de férias anuais do titular de cargo de professor será:

- I. Quando em função docente, de 45(quarenta e cinco) dias, sendo 30(trinta) dias no mês de janeiro e 15(quinze) dias no mês de junho ou de julho, a depender do calendário escolar;
- II. nas demais funções, 30(trinta) dias.

CAPÍTULO XI DA REMUNERAÇÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 44 – A remuneração dos cargos comissionados será acrescida ao salário dos docentes que o exercer, nos seguintes valores:

	NOMEMCLATURA	SIMBOLO	VALOR R\$
I	Diretor de escola com mais de 800 alunos	CC-II	1.000,00
II	Diretor de escola entre 400 e 800 alunos	CC-III	613,59
III	Diretor Adjunto de escolas com mais de 800 alunos	CC-III	613,59
V	Técnico Pedagógico	CC-III	613,59
VI	Técnico em Gestão Educacional	CC-III	613,59
VII	Coordenador Pedagógico	CC-IV	554,19
VIII	Supervisor/Técnico de Programas Educacionais	CC-IV	554,19
IX	Professor responsável por escolas com menos de 400 alunos	CC-IV	554,19
X	Professor que leciona com alunos portadores de necessidades especiais	CC-IV	554,19

Art. 45 - A remuneração das funções gratificadas será acrescida ao salário dos docentes que o exercer nos seguintes valores:

	NOMENCLATURA	SIMBOLO	VALOR R\$
I	Secretário de escola com mais de 800 alunos	CC-IV	554,19
II	Secretario de Escola entre 400 e 800 alunos	CC-V	547,34
III	Apoio Pedagógico/Administrativo Educacional	CC-V	547,34



CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46 – Todas as gratificações de exercício magistério e de difícil acesso, concedidas pela Lei nº 224/2004, de 16 de janeiro de 2004, além das gratificações incorporadas a qualquer título, bem como aquelas que constem nos contracheques dos docentes até a data de 31/12/2010, salvo as relativas a cargos comissionados, funções gratificadas e de comissão de licitação, ficam devidamente incorporadas aos vencimentos dos professores municipais, passando a constituir a sua remuneração básica única.

Art. 47 – Os professores serão enquadrados na nova grade salarial (Classe e Faixa), constantes do Anexo I e II, tendo como parâmetro a sua remuneração básica única definidas de acordo com o art. 46, devendo ser alocados na nova esteira salarial em posição equivalente ao valor dessa remuneração, ou em posição salarial imediatamente superior, mediante a edição de portaria administrativa.

Art. 48 – Os servidores ocupantes dos cargos atualmente existentes, permanecerão nos mesmos cargos, podendo ser avaliados para fins de progressão vertical, a critério da Administração Pública.

Art. 49 – Ficam ratificadas e convalidadas todas as cessões funcionais existentes à época da promulgação da presente lei.

Art. 50 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias do orçamento em vigor.

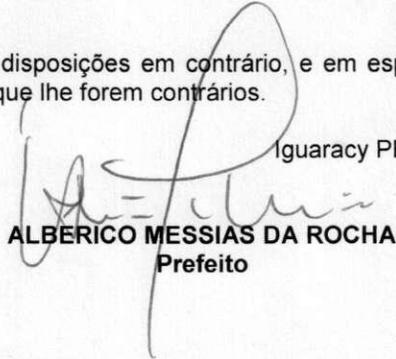
Art. 51 – A concessão de promoções previstas nesta Lei, ficará condicionada à disponibilidade de receitas pelo município, podendo o executivo alterar os percentuais das CLASSES ou FAIXAS, mediante autorização da Câmara Municipal.

Art. 52 – Fica o Poder Executivo, autorizado a realizar as alterações ou adaptações que se fizerem necessárias à implantação deste PCCS, sem, contudo, aumentar-lhe os quantitativos de Pessoal.

Art. 53 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos financeiros ao mês de junho de 2011.

Art. 54 - Ficam revogadas todas as disposições em contrário, e em especial os dispositivos da Lei nº 224/2004, de 16 de janeiro de 2004, que lhe forem contrários.

Igaracy PE, em 06 de dezembro de 2011.


ALBERICO MESSIAS DA ROCHA
Prefeito



ANEXO II - MODELO I
LEI 320/2011

GRANDE VENCIMENTOS PROFESSOR FS - I
CARGA HORÁRIA: 150

SERIE DE CLASSES	FAIXAS	FORMAÇÃO EM MAGISTÉRIO	HORA/ AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST.GRAD.	HORA/ AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST.COM	HORA/ AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST. C/ MESTRADO	HORA/ AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST. C/ DOUTOURADO	HORA/ AULA
				10,00%		ESPECIALIZAÇÃO					
	2%		3%	10,00%		ESPECIALIZAÇÃO		MESTRADO		DOUTOURADO	
I	A		-	1.052,35	7,02	1.157,59	7,72	1.273,34	8,49	1.400,68	9,34
	B		-	1.073,40	7,16	1.180,74	7,87	1.298,81	8,66	1.428,69	9,52
	C		-	1.094,86	7,30	1.204,35	8,03	1.324,79	8,83	1.457,27	9,72
	D		-	1.116,76	7,45	1.228,44	8,19	1.351,28	9,01	1.486,41	9,91
II	A		-	1.150,27	7,67	1.265,29	8,44	1.391,82	9,28	1.531,00	10,21
	B		-	1.173,27	7,82	1.290,60	8,60	1.419,66	9,46	1.561,62	10,41
	C		-	1.196,74	7,98	1.316,41	8,78	1.448,05	9,65	1.592,86	10,62
	D		-	1.220,67	8,14	1.342,74	8,95	1.477,01	9,85	1.624,71	10,83
III	A		-	1.257,29	8,38	1.383,02	9,22	1.521,32	10,14	1.673,45	11,16
	B		-	1.282,44	8,55	1.410,68	9,40	1.551,75	10,34	1.706,92	11,38
	C		-	1.308,09	8,72	1.438,89	9,59	1.582,78	10,55	1.741,06	11,61
	D		-	1.334,25	8,89	1.467,67	9,78	1.614,44	10,76	1.775,88	11,84

ENTRE ESTAGIOS: 2%

ENTRE INTERVALOS DE CLASSES: 3%

ENTRE MATRIZES: 10%



ANEXO II - MODELO I
LEI 320/2011

GRANDE VENCIMENTOS PROFESSOR FS - II
CARGA HORÁRIA: 200

SERIE DE CLASSES	FAIXAS	FORMAÇÃO EM MAGISTÉRIO	HORA/AULA	LIC.PLENA PEDAG. COM HABILIT. EM MAGIST.GRAD.	HORA/AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST. COM	HORA/AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST. C/ MESTRADO	HORA/AULA	LIC.PLENA PEDAG.COM HABILIT. EM MAGIST. C/ DOUTOURADO	HORA/AULA
				10,00%		ESPECIALIZAÇÃO					
	2%		3%	10,00%		ESPECIALIZAÇÃO					
I	A	-	-	1.402,88	7,01	1.543,17	7,72	1.697,48	8,49	1.867,23	9,34
	B	-	-	1.430,94	7,15	1.574,03	7,87	1.731,43	8,66	1.904,58	9,52
	C	-	-	1.459,56	7,30	1.605,51	8,03	1.766,06	8,83	1.942,67	9,71
	D	-	-	1.488,75	7,44	1.637,62	8,19	1.801,38	9,01	1.981,52	9,91
II	A	-	-	1.533,41	7,67	1.686,75	8,43	1.855,43	9,28	2.040,97	10,20
	B	-	-	1.564,08	7,82	1.720,49	8,60	1.892,53	9,46	2.081,79	10,41
	C	-	-	1.595,36	7,98	1.754,90	8,77	1.930,39	9,65	2.123,42	10,62
	D	-	-	1.627,27	8,14	1.789,99	8,95	1.968,99	9,84	2.165,89	10,83
III	A	-	-	1.676,08	8,38	1.843,69	9,22	2.028,06	10,14	2.230,87	11,15
	B	-	-	1.709,61	8,55	1.880,57	9,40	2.068,62	10,34	2.275,49	11,38
	C	-	-	1.743,80	8,72	1.918,18	9,59	2.110,00	10,55	2.321,00	11,60
	D	-	-	1.778,67	8,89	1.956,54	9,78	2.152,20	10,76	2.367,42	11,84

ENTRE ESTAGIOS: 2%

ENTRE INTERVALOS DE CLASSES: 3%

ENTRE MATRIZES: 10%

Ai

MODELO 01

FICHA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DE CARREIRA DA EDUCAÇÃO, EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, DO MUNICÍPIO DE IGARACY-PE

DATA: ____/____/____

PROFESSOR AVALIADO: _____

ESCOLA: _____

AVALIADOR: _____

INDICADORES	ÓTIMO 10 P	BOM 05 P	REGULAR 03 P	FRACO 01 P	TOTAL DE PONTOS
1. Assiduidade e pontualidade					
1.1. Comparece regularmente					
1.2. Cumpre pontualmente os horários de trabalho					
1.3. Cumpre a carga horária estabelecida					
1.4. Mantém os documentos públicos em perfeito estado					
1.5. Executa ordens em prazos estabelecidos					
2. Conteúdo e metodologia					
2.1. Aplica vários critérios de avaliação educacional					
2.2. Utiliza métodos dinâmicos que facilitam a aprendizagem					
2.3. Têm clareza e segurança nos conteúdos educacionais					
2.4. Utiliza todos os recursos didáticos disponíveis					
2.5. Despertar o interesse pelas aulas no corpo discente					
3. Responsabilidade, eficiência e ética					
3.1. Respeita os colegas no ambiente de trabalho					
3.2. Trata com zelo o material público					
3.3. Cumpre todo o conteúdo programático estabelecido					
3.4. Acata com facilidade ordens de seus superiores					
3.5. Procura manter contato sistemático com alunos e pais					
4. Iniciativa e Criatividade					
4.1. Participa ativamente do projeto pedagógico da escola					
4.2. Apresenta proposta para enriquecer a dinâmica escolar					
4.3. Busca intercâmbio e troca de experiência					
4.4. Promove atividades educacionais de socialização, senso crítico e raciocínio.					
4.5. Participa das capacitações promovidas					
5. Relacionamento interpessoal					
5.1. Alunos					
5.2. Professores					
5.3. Direção escolar					
5.4. Secretário de Educação					
5.5. Gestor Público					
TOTAIS POR CONCEITO					
TOTAL GERAL					

ASSINATURAS

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

AVALIADO

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE IGARACY-PE

DATA: ____/____/____

PROFESSOR AVALIADO: _____

ESCOLA: _____

AVALIADOR: _____

INDICADORES DE DESEMPENHO	ÓTIMO 04 P	BOM 03 P	REGULAR 02 P	FRACO 01 P	TOTAL DE PONTOS
1. Assiduidade e pontualidade					
1.1. Comparece regularmente					
1.2. Cumpre pontualmente os horários					
1.3. Cumpre a carga horária					
1.4. Mantém os diários de classe em ordem					
1.5. Entrega as tarefas nos prazos estabelecidos					
SUB-TOTAL					
2. Domínio dos conteúdos e metodologia adequada					
2.1. Aplica vários critérios de avaliação					
2.2. Utiliza métodos que facilitam a aprendizagem					
2.3. Transmite com clareza e segurança os conteúdos					
2.4. Utiliza constantemente os recursos didáticos disponíveis					
2.5. Procura despertar nos alunos o interesse pelas aulas					
SUB-TOTAL					
3. Capacidade de comunicação com os alunos					
3.1. Respeita as individualidades dos alunos					
3.2. Investiga causa de faltas frequentes					
3.3. Detecta mudanças por distúrbios de comportamento					
3.4. Ajuda o aluno que apresenta dificuldades constantes					
3.5. Procura manter contato sistemático com alunos e pais					
SUB-TOTAL					
4. Iniciativa e Criatividade					
4.1. Participa ativamente do projeto pedagógico da escola					
4.2. Apresenta proposta para enriquecer a dinâmica escolar					
4.3. Busca intercâmbio e troca de experiência					
4.4. Promove atividades educacionais de socialização, senso crítico e raciocínio.					
4.5. Participa das capacitações					
SUB-TOTAL					
5. Relacionamento com a comunidade escolar					
5.1. Alunos					
5.2. Pais					
5.3. Professores					
5.4. Público e geral					
5.5. Direção					
TOTAIS POR CONCEITO					
TOTAL GERAL					

ASSINATURA

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

AVALIADO

