

“REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PALMEIRINA - PE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O Prefeito do Município de Palmeirina – Estado de Pernambuco, Severino Eudson Catão Ferreira, no uso de suas atribuições faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Sistema de Educação do Município de Palmeirina, em consonância com a Constituição Federal/88, as Emendas Constitucionais nº 14/1996, nº 19/1998 e nº 53/2006 as Leis Federais nº 9.424/96, nº 9.394/96, 11.494/2007 e 11.738/2008 a Resolução nº 02/2009 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 Palmeirina é formado pelos servidores que exercem as funções dos Cargos de Carreira de Nível Fundamental, Médio e Superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria de Educação Municipal.

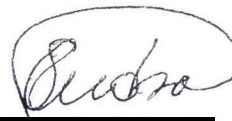
## CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Sistema Público Municipal de Educação de Palmeirina, 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, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Sistema Público Municipal de Educação de Palmeirina 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;



3



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

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 Palmeirina.

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;

### CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º Para efeito desta Lei:

I – CARGO: [REDACTED] substancialmente idênticas quanto à natureza profissional das tarefas executadas e às especificações exigidas para o seu ocupante, com posição definida na estrutura organizacional;



4



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

II – CARGO: 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 - FUNÇÃO PÚBLICA: significa “todo serviço ou situação que implica a administração de coisa pública por parte de quem o pratica, exercida por profissionais de cargos efetivos.

IV – CARREIRA: é a seqüência lógica e hierárquica de cargos dispostos em uma sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema de Educação.

V – GRUPO OCUPACIONAL: é a divisão das carreiras e cargos dentro do Plano de Cargos do Sistema de Educação, correspondendo às áreas de atividades funcionais;

VI – QUADRO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO: é o quadro formado pelos cargos e carreiras de nível médio e superior do grupo ocupacional do magistério e pelos cargos e carreiras de nível fundamental, médio e superior do grupo ocupacional de apoio administrativo;

VII – EVOLUÇÃO FUNCIONAL – é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VIII – NÍVEL: é a divisão das carreiras do Quadro do Sistema de Educação segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

IX – CLASSE: é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições, integrantes de uma série de classes;

X – SÉRIE DE CLASSES: é o conjunto de classes superpostas e integrantes do mesmo nível, correspondente a cargos de uma mesma denominação, semelhantes quanto à natureza, grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

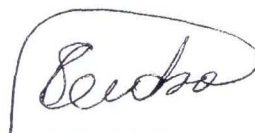
XI – FAIXA: é a subdivisão de um nível em escalas horizontais, correspondente a diversas classes de vencimento, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

XII – HORA: tempo de trabalho que corresponde a sessenta (60) minutos.

XIII – HORA-AULA: 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, cada hora-aula abrange um tempo de cinquenta minutos;

XIV – HORA-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, cada hora-atividade abrange um tempo de cinquenta minutos;

XV – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;



5



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

XVI – QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

XVII - 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.

XVIII - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: é a expressão vinculada ao ato strictu 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.

XIX - DOCÊNCIA: é o ato e a ação laboral executados pelo profissional do magistério, configurando um substantivo do ato de ensinar e um advérbio à ação profissional.

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

XXI - HABILITAÇÃO: refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso no serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação;

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

XXII - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo, tendo status de “cargo isolado”, sem inserção na carreira;

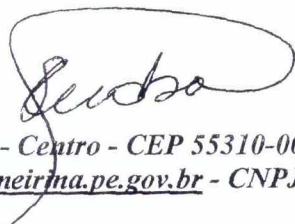
XXIII - ESTABILIDADE: refere-se ao direito do servidor de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave apurada em processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa, ou em consequência de avaliação periódica de desempenho, igualmente assegurada ampla defesa;

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

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

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

XXVII - RECONDUÇÃO: é o retorno do servidor readaptado para a sua função originária do cargo.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

XXVIII - VENCIMENTO: é a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

XXII - SALÁRIO: idem ao vencimento, porém designado aos servidores contratados sob a base jurídica do regime geral de previdência social;

XXIII - 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, as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia.

XXIV - GRATIFICAÇÃO: trata de acréscimo provisório e determinado às verbas do vencimento ou do salário, que compreende a remuneração;

XXV - ADICIONAL: incide sobre direitos previstos em legislações paralelas aos planos de carreira, tratando-se dos adicionais noturnos, dos relativos ao local ou à natureza do trabalho, do adicional de férias e outros;

XXVI - ABONOS/PRÊMIO: é espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional.

XXVII - PROGRESSÃO VERTICAL: é o deslocamento funcional na carreira proveniente de nova titulação ou por mérito alcançado em avaliação de desempenho na carreira;

XXVIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: é o deslocamento na carreira proveniente de experiência profissional alcançado por tempo de serviço;

XXIX - REGIME ESTATUTÁRIO: é regime em que o vínculo laborativo do servidor se opera através de estatuto próprio do ente federado instituído por lei;

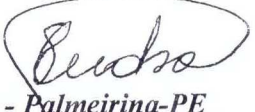
XXX - INTEGRALIDADE: assegura ao servidor, na forma da lei, proventos correspondentes à totalidade da remuneração do cargo em que se der a aposentadoria.

XXXII - PARIDADE: assegura, ao servidor, a extensão de quaisquer aumentos ou reajustes concedidos aos servidores em atividade, inclusive os de Palmeirina de reestruturação da carreira ou reclassificação do cargo.

### CAPÍTULO IV DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS

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

Parágrafo único. Compõem o quadro de pessoal permanente da rede Pública Municipal de Educação de Palmeirina, os cargos do Anexo I desta Lei.

  
7



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

### SEÇÃO I DA NATUREZA DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 7º Ficam criados no Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de Palmeirina, os grupos ocupacionais de magistério e de apoio administrativo, com suas respectivas carreiras.

§ 1º Considera-se profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica, cuja atuação requer formação específica.

§ 2º Por atividade de apoio administrativo entende-se o trabalho relativo a apoio técnico-administrativo, que requer formação de nível fundamental, médio e superior.

Art. 8º Os grupos ocupacionais do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação terão a seguinte composição:

#### I – Grupo Ocupacional Magistério

- Cargo de Nível Superior  
Professor(a) – da Educação Infantil, séries/anos iniciais do Ensino Fundamental, séries/anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio.

#### II – Grupo Ocupacional de Apoio Técnico Administrativo e Serviços Auxiliares

- Cargo de Nível Superior
  - Secretário(a) Escolar
  - Nutricionista Escolar
  - Analista de Sistema e Suporte de Tecnologia Educacional
  - Fonoaudiólogo(a) Escolar
  - Agente de Disciplina Escolar
- Cargo que requer a formação em Nível Médio:
  - Assistente Administrativo Educacional
  - Técnico(a) Educacional em Informática
- Cargos com escolaridade no âmbito do Ensino Fundamental
  - Auxiliar de Serviços Educacionais
  - Vigia Escolar/Educacional
  - Motorista Escolar/Educacional

### SEÇÃO II DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 9º Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de Palmeirina serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

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, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na educação infantil, nos anos/séries iniciais do ensino fundamental e na educação especial, a obtida em nível médio com formação de magistério.

III – Do professor quando em atividades de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será exigida graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

§ 1º Entende-se critério da instituição de ensino como formatação do curso de pós graduação com matriz curricular voltada para a atuação pedagógica nas referidas funções.

§ 2º Além dos requisitos de formação a experiência docente de 03 (três) anos é pré-requisito dessas atividades.

IV – Para o exercício do cargo de Assistente Administrativo Educacional, é exigida a formação em Nível Médio.

V – Para o exercício do cargo de Secretário Escolar é exigida a formação em Nível Superior.

VI – Para o exercício do cargo de Nutricionista Escolar é exigida a formação em Nível Superior com registro profissional no Conselho.

VII – Para o exercício do cargo de Vigia Escolar/Educacional é exigido como habilitação ter cursado o ensino fundamental completo.

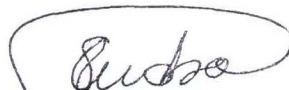
VIII – Para o exercício do cargo de Auxiliar de Serviços Educacionais é exigido como habilitação ter cursado o ensino fundamental completo.

IX – Para o exercício do cargo de Motorista Escolar/Educacional é exigido como habilitação o ensino fundamental completo e habilitação conforme estabelece o Código Nacional de Transito.

X – Para o exercício do cargo de Técnico Educacional de Informática é exigida a formação em Nível Médio na área específica.

XI – Para o exercício do cargo de Fonoaudiólogo Escolar é exigida a formação em Nível Superior na área específica com registro profissional no Conselho.

XII – Para o exercício do cargo de Agente de Disciplina Escolar é exigida a formação em Nível Superior.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

XIII – Para o exercício do cargo de Analista de Sistema e Suporte de Tecnologia Educacional é exigida a formação em Nível Superior na área específica.

Art. 10. Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de Palmeirina serão distribuídos na carreira em níveis, faixas e classes:

I – O Grupo Ocupacional Magistério é composto por níveis assim designados: Nível Especial I, Nível II, Nível III e Nível IV aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

II – O Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares é composto por níveis assim designados: Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

### CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

#### SEÇÃO I DO PROVIMENTO

Art. 11. Os cargos do Sistema Público Municipal de Educação são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira faixa da classe inicial (faixa “a”, classe A) do respectivo nível de carreira, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação, por Concurso de provas ou de provas e títulos.


Art. 12. O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 13. 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.

#### SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14. Estágio probatório é o período inicial, de três anos de efetivo exercício, do funcionário 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.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

§ 1º Se no curso do estágio probatório, for apurada, em processo regular, a inaptidão do funcionário 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 funcionário ampla defesa que poderá ser exercitada pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, conferindo-se-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 funcionário importa em declaração automática de sua estabilidade no serviço público.

§ 4º Fica dispensado do estágio probatório de que trata o presente artigo, o funcionário nomeado por concurso, desde que conte, à época, três (3) anos de efetivo exercício como contratado no Município, em funções idênticas àquelas para as quais prestou concurso.

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças e funções:

I - Por motivo de doença em pessoa na família;

II – Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos da legislação em vigor;

III – Para ocupar cargo público eletivo;

IV – Para assumir função gratificada dentro do próprio sistema de ensino desde que atenda aos requisitos legais.

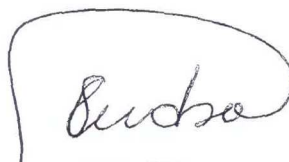
§ 6º O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo quinto.

§ 7º Durante o estágio probatório do ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Educação, serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 8º Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

### SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15. O desenvolvimento na carreira dos cargos do Sistema Público Municipal de Educação poderá ocorrer após 03 (três) anos de efetivo exercício em classe e faixa inicial, mediante os procedimentos de:



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

§ 1º Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma classe para a seguinte, obedecidos os critérios de tempo de serviço conforme artigo 73 desta Lei.

§ 2º Progressão Vertical – passagem do servidor de um nível para o outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, ou passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível.

I – Progressão Vertical por Desempenho – passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível, obedecendo os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa.

II – Progressão por Nova Habilitação/Titulação – passagem do servidor de um nível para o outro, conforme a exigência de titulação de cada nível independente do nível onde se encontra, após conclusão de curso em sua área de atuação:

- a) o servidor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimentos correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação respeitando a classe e a faixa em que ele se encontrava, obedecidos os critérios estabelecidos no “caput” deste artigo.
- b) O professor com acumulação de cargos prevista em Lei poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 16. O desenvolvimento na carreira dos Cargos do Sistema Público Municipal de Educação tem as funções de promover possibilidades e perspectivas de crescimento, qualificação profissional e produtividade no trabalho, reunindo interesses do Município e do servidor.

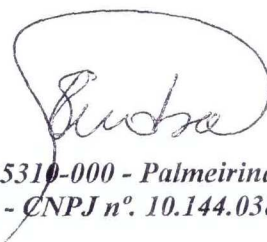
### SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 17. A Progressão horizontal dar-se-á por tempo de serviço, conforme artigo 73 desta Lei.

### SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 18. A Progressão Vertical por desempenho ocorrerá, para o servidor que alcançar no mínimo 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho.

Art. 19. O servidor concorrerá à progressão quando se encontrar na faixa inicial ou em faixa intermediária de uma série de classes, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos, após o cumprimento do estágio probatório.



12



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

Parágrafo único. – A Progressão Vertical por avaliação de desempenho deverá observar a ordem seqüencial de disposição das faixas, vedada a ascensão para outra faixa que não a imediatamente superior.

Art. 20. A Promoção por avaliação de desempenho é a passagem do servidor de uma faixa salarial para a seguinte, dentro de um mesmo nível e mesma classe, mediante classificação obtida pela análise avaliativa.

Parágrafo único. A análise avaliativa de que trata o caput deste artigo será elaborado com a participação da comissão de avaliação conforme atribuições de cada cargo constante do anexo II desta Lei e publicado através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 21. A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições, visando construir um processo de qualidade na educação pública, possibilitando o desenvolvimento profissional na carreira pública.

Parágrafo único. Progressão Vertical por avaliação de desempenho poderá ocorrer a cada 02 (dois) anos para 20% dos servidores por cargo de cada Grupo, entre todos servidores que obtiveram, no mínimo 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação, desta lei, recebendo a cada faixa um acréscimo de 2% (dois por cento), conforme tabela de vencimentos - anexo III desta Lei.

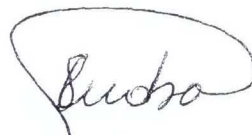
### SEÇÃO IV DA PROMOÇÃO

Art. 22. Promoção é a elevação do funcionário efetivo pelo critério de avaliação de desempenho à faixa salarial imediatamente superior, e por tempo de serviço dentro do mesmo nível e mesma classe, ou de um nível para outro, mediante a elevação de habilitação ou titulação.

### SEÇÃO V DOS CRITÉRIOS DA PROMOÇÃO SUBSEÇÃO I DOS CANDIDATOS A PROMOÇÃO

Art. 23. A cada 02 (dois) anos no primeiro dia útil do mês de janeiro, o Setor de Recursos Humanos organizará a relação dos funcionários a concorrerem à promoção e a enviará à comissão de desenvolvimento funcional da Secretaria de Educação, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

I – A Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Educação Municipal será composta de quatro membros com a seguinte composição: um membro do conselho municipal de educação indicado pelo conselho, um membro do conselho de acompanhamento e controle social do fundeb indicado pelo conselho, e dois membros da Secretaria Municipal de Educação indicado pelo(a) secretário(a) de educação, nomeada através de portaria do(a) Chefe do Poder Executivo Municipal.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

II - Cada conselho escolar juntamente com a direção e coordenação de cada escola e/ou escolas agrupadas, encaminhará à Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Educação Municipal semestralmente até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, e o último semestre de cada ano até o dia trinta de dezembro do ano em curso as fichas avaliativas de todos os servidores devidamente preenchidas e assinadas.

Parágrafo único. A comissão de posse dos dados necessários apurará o merecimento de cada funcionário e fará publicar uma lista daqueles que vão concorrer à promoção.

Art. 24. Imediatamente após a publicação da lista dos habilitados será decretado a promoção para a faixa salarial imediatamente superior àquela que se encontra o funcionário.

Art. 25. Só poderão concorrer à promoção os funcionários efetivos que estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas de efetivo exercício pela Lei Federal nº 1.494 de 20 de junho de 2007.

Art. 26. Quando o funcionário for colocado à disposição de órgão federal, estadual, municipal ou associação de classe, integrante da administração direta ou indireta, do Poder Legislativo ou do Poder Judiciário, por período superior a 30 (trinta) dias, não concorrerá à promoção por avaliação de desempenho.

Art. 27. O funcionário que ficar suspenso por mais de quinze dias conforme estabelece o estatuto do servidor público não participará do processo de avaliação no ano em que ocorrer o fato.

### SUBSEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

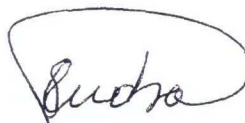
Art. 28. A avaliação de desempenho será apurada em Ficha de Avaliação, a qual servirá para registro da apuração dos pontos positivos e negativos atribuídos ao funcionário, segundo os critérios gerais de desempenho funcional por merecimento específicos estabelecidos neste capítulo.

Art. 29. O índice do critério geral de desempenho funcional será o resultado da verificação do tempo líquido de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo no Município, respeitando-se o interstício de dois anos, atribuindo-se 100 (cem) pontos pelo desempenho funcional apurado dos pontos atribuídos aos quesitos constantes da ficha avaliativa.

§ 1º Para fins deste artigo, serão computados como efetivo exercício os períodos definidos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

§ 2º A avaliação de desempenho será feita pela atribuição, no ano, de até 10(dez) pontos positivos a cada um dos seguintes sub-itens conforme descrição detalhada das atividades de cada cargo/função de acordo com o anexo II desta Lei:

- a) Desempenho eficiente no trabalho;
- b) Dedicção;
- c) Assiduidade;
- d) Pontualidade;



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

- e) Responsabilidade;
- f) Realização de projetos e trabalhos especializados;
- g) Cursos de atualização;
- h) Desenvolvimento profissional pela produção de resultados exitosos;
- i) Ética profissional; e
- j) Cumprimento da legislação.

Art. 30. A avaliação do merecimento funcional será realizada com base nas informações da ficha funcional, abrangidas pelos critérios específicos de Conduta Funcional e Mérito Intelectual.

Art. 31. Os critérios específicos de conduta funcional terá o índice determinado pelo resultado da soma algébrica dos sub-itens da seguinte forma:

I - inassiduidade, 01(um) ponto negativo por cada falta injustificada no ano;

II - impontualidade, 01(um) ponto negativo por grupo de 03(três) entradas atrasadas ou saídas antecipadas por trimestre;

III - indisciplina, 1 (um) ponto negativo para cada advertência, 2 (dois) pontos negativos para cada repreensão, 3 (três) pontos negativos para cada suspensão.

IV - Improdutividade, 1(um) ponto negativo para cada um por cento(1%) de alunos com média negativa pela aferição de avaliação na disciplina trabalhada pelo profissional, considerando que cada profissional deverá promover com conhecimento no mínimo de 80% de seu total de alunos trabalhados em cada ano letivo.

§ 1º A base de 80% de desenvolvimento do aluno será considerada de acordo com o diagnóstico realizado no início do ano letivo, pela equipe técnica pedagógica.

§ 2º Os pontos negativos atribuídos na forma do inciso III, deste artigo, somente serão computados se a advertência, repreensão ou destituição de cargo de provimento em comissão forem aplicadas mediante resultado apurado em inquérito administrativo onde seja assegurado amplo direito de defesa ao servidor.

Art. 32. Pelo critério específico de mérito intelectual será levado em conta a formação básica e o aprofundamento técnico profissional do funcionário, exclusivamente nas áreas de estudo que digam respeito à atribuição do cargo de sua carreira atual ou das funções exercidas em razão dele, através de cursos ou treinamento administrados por órgãos públicos ou privados a que tenha sido encaminhado o funcionário pela Secretaria de Educação.

Parágrafo único. A avaliação de que trata este artigo será feita com base na soma das cargas horárias dos cursos, as quais serão atribuídas os seguintes pontos;

- I – Grupo Ocupacional de Magistério;
  - a) – de 20 a 120 horas/aula, 2(dois) pontos;
  - b) – de 121 a 180 horas/aula, 3(três) pontos;



c) – acima de 180 horas/aula, 5(cinco) pontos.

II – Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo – nível superior:

a) – de 20 a 120 horas/aula, 2(dois) pontos;

b) – de 121 a 180 horas/aula, 3(três) pontos;

c) – acima de 180 horas/aula, 5(cinco) pontos.

III - Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo – nível fundamental e médio:

a) – de 16 a 60 horas/aula, 2(dois) pontos;

b) – de 61 a 120 horas/aula, 3(três) pontos;

c) – acima de 120 horas/aula, 5(cinco) pontos.

Art. 33. O resultado final da avaliação de desempenho será a media aritmética simples dos pontos obtidos pelos critérios gerais e critérios específicos.

### SUBSEÇÃO III PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO / TITULAÇÃO

Art. 34. A Progressão por Nova Habilitação / Titulação, ocorrerá a qualquer tempo após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir a qualificação, graduação ou titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo.

Art. 35. Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto-sensu, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados, para fins de progressão, se ministrado por instituição autorizada ou reconhecida pelos órgãos competentes e, quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

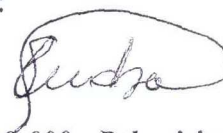
Art. 36. A Progressão por Nova Habilitação / Titulação será efetivada mediante requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de Certificado ou Diploma devidamente instruídos, sendo o processo submetido à análise e parecer técnico do setor competente da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 37. Os cursos de qualificação profissional, para os fins previstos nesta Lei realizados pelos ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares, serão considerados somente se oferecidos por estabelecimento de formação profissional reconhecidos.

Art. 38. Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação e titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

Art. 39. O servidor que adquirir nova habilitação passará para a grade de vencimento correspondente a sua habilitação, permanecendo na mesma classe e mesma faixa.

Art. 40. A Progressão por Nova Habilitação / Titulação dar-se-á :



16



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

§ 1º Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares.

### I - Assistente Administrativo Educacional

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior em área relacionada à sua atividade profissional.
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” em área relacionada à sua atividade profissional, com no mínimo 360 horas.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” Mestrado em área relacionada à sua atividade profissional.

### II – Secretário(a) Escolar

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” em área relacionada à sua atividade profissional, com no mínimo 360 horas
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado/Doutorado em área relacionada à sua atuação.

### III - Auxiliar de Serviços Educacionais e Vigia Escolar.

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Médio.
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização com no mínimo 360 horas em área relacionada à sua atividade profissional.

### IV - Motorista Escolar/Educacional

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que concluir o ensino médio.



17



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” com no mínimo 360 horas.

### V – Nutricionista Escolar

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

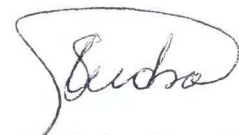
### VI – Técnico(a) Educacional em Informática

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso superior em área relacionada à sua atuação.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação lato-sensu, em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado ou Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

### VII - Analista de Sistema e Suporte de Tecnologia Educacional

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

### VIII - Fonoaudiólogo(a) Escolar



18



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

### IX - Agente de Disciplina Escolar

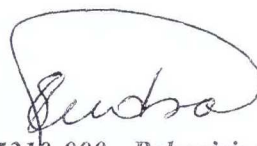
- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

### § 2º Grupo Ocupacional Magistério

#### I – Professor(a)

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso Superior de Licenciatura Plena, em área relacionada à sua atuação.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado ou Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

## CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



19



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

Art. 41. A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor, do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, dar-se-á de forma programada e sistemática, tendo em vista a natureza e o desenvolvimento do trabalho do servidor na carreira.

Art. 42. A qualificação profissional tem funções de:

I – identificar as carências de servidores do Sistema Público Municipal de Educação para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

II – valorizar o servidor e melhorar a prestação de serviços à população do Município;

III – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

IV – complementar formação dos servidores cujas atribuições do cargo demande qualificação específica;

V – favorecer a realização das aspirações profissionais dos servidores, a concretização de suas potencialidades e o desenvolvimento da instituição;

VI – criar normas e procedimentos, objetivando a concessão de licença para a realização de cursos, conforme legislação estabelecida.

Art. 43. A qualificação profissional far-se-á através de:

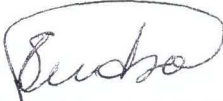
I – Programa de Integração à Administração Pública - Aplicado a todos os trabalhadores da educação integrantes do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação de Palmeirina, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na Legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação.

II – Programas de Complementação de Formação - Aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;

III – Programa de Capacitação - Aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, de Palmeirina de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração de legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV – Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição;

V – Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;



20



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

VI – Programa de Desenvolvimento Gerencial - Destinado aos ocupantes de cargos e/ou função de direção, supervisão, coordenação e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Parágrafo único. A Secretaria de Educação Municipal deverá proporcionar anualmente a realização de ações de capacitação e de cursos de qualificação profissional, podendo delegar, quando necessário, a sua realização a outras instituições, utilizando também os recursos da educação à distância.

### CAPÍTULO VII DO PLANO DE VENCIMENTO E DAS INDENIZAÇÕES E GRATIFICAÇÕES

#### SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 44. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo do Sistema Público Municipal de Educação correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação, sendo a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Art. 45. Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 46. Remuneração é o vencimento do cargo do Sistema Público Municipal de Educação, acrescido das gratificações estabelecidas na presente Lei, 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, as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia.

Art. 47. A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação agrega os cargos dos grupos ocupacionais de Magistério e Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares, assim denominados;

I – Grupo Ocupacional do Magistério – Professor(a), da Educação Infantil, das séries/anos iniciais do Ensino Fundamental e das séries/anos finais do Ensino Fundamental, constituído de 06 (seis) CLASSES identificadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E e F.

II – Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, Assistente Administrativo Educacional, Secretário(a) Escolar, Nutricionista Escolar, Técnico(a) em Informática Educacional, Auxiliar de Serviços Educacionais, Motorista Escolar/Educacional e Vigia Escolar/Educacional, constituído de 06 (seis) CLASSES identificadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E e F.

Art. 48. A estrutura de vencimento do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de Palmeirina, bem como o Piso Profissional compõem o anexo III desta Lei.

21



## SEÇÃO II DAS INDENIZAÇÕES E GRATIFICAÇÕES

Art. 49. Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro do Sistema Municipal de Educação especificadas a seguir:

I – Indenização compensatória concedida ao(a) Profissional de Educação que exerça atividades de docência, suporte-pedagógico ou administrativo, que se deslocar de sua residência, da zona urbana ou rural do município, para desempenhar suas atividades em unidade escolar que for lotado, cuja unidade escolar esteja localizada em área de difícil acesso na zona rural, desde que não exista transporte oferecido pelo município, de acordo com o seguinte percentual e distâncias:

Parágrafo único. Distância a partir de 5(cinco) quilômetros da residência – Indenização de 10% (dez por cento), calculada sobre o vencimento do Professor, 150 (cento e cinquenta) horas/aula mensais, Classe A, faixa “a”, Nível I da grade de Magistério.

II – Gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 150 (cento e cinquenta) horas/aula mensais, Classe A, faixa “a”, Nível I da grade de Magistério, para ocupantes do cargo de professor do Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal, que atuem com alunos portadores de necessidades especiais reunidos em classes distintas das demais, nas escolas comuns ou em escolas especializadas.

III – Gratificação de 10% (dez por cento), calculada sobre o vencimento do Professor, 150 (cento e cinquenta) horas/aula mensais, Classe A, faixa “a”, Nível I da grade de Magistério, para o(a) professor(a) em regência de classe, que esteja atuando em programas especiais de aceleração ou correção do fluxo escolar, ou qualquer outro programa de caráter similar, cuja dedicação, resulta no excesso da carga horária regular.

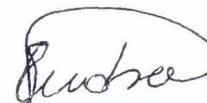
§ 1º Anualmente o Chefe do Poder Executivo Municipal juntamente com a Secretaria Municipal de Educação indica os locais e estabelece os critérios através de portaria, para a aplicação da vantagem constante do inciso I deste artigo.

§ 2º Só fará jus à gratificação do inciso II o ocupante do cargo do Magistério Público Municipal portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 3º As gratificações de que tratam os incisos I, II e III cessarão quando o ocupante do cargo do Sistema Público Municipal de Educação for transferido para outro estabelecimento que não apresente as condições então previstas ou deixar de atuar nesses programas.

Art. 50. Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção de unidade de Ensino da Rede Municipal de Ensino, farão jus à percepção de vantagem pelo exercício da função em dedicação exclusiva, calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas/aula mensais, Classe A, faixa a, Nível II da grade de Licenciatura Plena, obedecendo a seguinte escala:

I – Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 80 (oitenta) a 200 (duzentos), o diretor perceberá 30% (trinta por cento) de gratificação.



22



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

II – Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos), o diretor perceberá 40% (quarenta por cento) de gratificação.

III - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 401 (quatrocentos e um) e 600(seiscentos), o diretor perceberá 50% (cinquenta por cento) de gratificação.

IV - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos maior que 600(seiscentos), o(a) diretor(a) perceberá 60% (sessenta por cento) de gratificação.

V – Diretor(a) de grupo de escolas rurais organizadas em setores com no mínimo 03(três) escolas, perceberá 30% (trinta por cento) de gratificação e fará também o acompanhamento pedagógico dos profissionais dessas escolas.

§ 1º O(a) diretor(a) de escola com quantidade de alunos estabelecida no inciso I deste artigo, fará também o acompanhamento pedagógico aos profissionais da sua escola.

§ 2º O(a) diretor(a) escolar e diretor(a)-adjunto, terá jornada de trabalho de 40 horas semanais, enquanto permanecer na função e perceberá sobre a carga horária de 200(duzentas) horas/aula.

§ 3º O(a) diretor(a)-adjunto, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 80% (oitenta por cento) da gratificação do(a) Diretor(a).

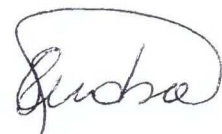
§ 4º A Secretaria Municipal de Educação definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um(a) Diretor(a) ou um(a) Diretor(a) e um(a) Diretor(a)-adjunto.

Art. 51. Os ocupantes do Cargo de Magistério na função de Coordenação, Supervisão, Inspeção ou Orientação Pedagógica e Planejamento sem prejuízo da remuneração a que faz jus, além do atendimento específico da Secretaria de Educação, farão o acompanhamento das Escolas e perceberão gratificação correspondente a 25%(vinte e cinco por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas/aula mensais, Classe A, faixa a, Nível II da grade de Licenciatura Plena.

Parágrafo único. O(a) Professor(a) em atividade pedagógica, nas funções conforme caput deste artigo, cumprirá uma carga horária semanal de quarenta(40) horas e perceberá sobre a carga horária de 200(duzentas) horas/aula.

Art. 52. Para as funções de Direção, Direção-adjunta, **Coordenação**, Supervisão, Inspeção e Orientação Pedagógica os profissionais deverão possuir além de habilitação legal, reunir mérito de autonomia, ética, relações humanas, profissionalismo, eficiência, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade e desempenho.

Art. 53. As funções de direção, direção-adjunta, Coordenação, Supervisão, Inspeção, Orientação Pedagógica e Planejamento serão concedidas através de Portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal.



23



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

### CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

Art. 54. Ao ocupante de cargo de Professor da Educação Infantil e dos anos/séries iniciais do Ensino Fundamental, fica estabelecida a jornada de trabalho de 150(cento e cinquenta) horas mensais, sendo 125 (cento e vinte e cinco) horas/aula de efetivo exercício em sala de aula e 25 (vinte e cinco) horas/aula para atividades pedagógicas.

Art. 55. Ao ocupante do cargo de Professor das séries finais do Ensino Fundamental, fica estabelecido as seguintes jornadas:

I – jornada mínima de 150 (cento e cinquenta) horas/aula mensais, sendo 112 (cento e doze) horas/aula em regência de sala de aula e 38 (trinta e oito) horas/aula para atividades pedagógicas;

II – jornada máxima de 200 (duzentas) horas/aula mensais sendo 150 (cento e cinquenta) horas/aula em regência de sala de aula e 50 (cinquenta) horas/aula para atividades pedagógicas;

§ 1º O cálculo das horas/aula regenciais e horas/aula atividades de cada professor que leciona nas séries finais do ensino fundamental será feito considerando a seguinte fórmula: para cada 100(cem) horas/aula, 75(setenta e cinco) delas são horas/aula regenciais e 25(vinte e cinco) são horas/aula atividades.

Em 75 aulas regenciais ----- tenho 100 aulas no total

Em “x” aulas regenciais ----- quantas aulas terei no total?

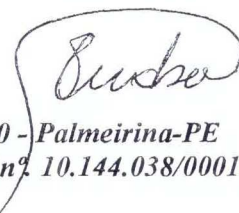
§ 2º As horas/aula para atividades pedagógicas estabelecidas no § 1º deste artigo é tempo remunerado de que dispõe o(a) Professor(a), para planejamento, pesquisa e avaliação das atividades pedagógicas e deverão 50% (cinquenta por cento) delas serem vivenciadas no recinto da escola ou local estabelecido pela Secretaria de Educação Municipal.

§ 3º O(a) professor(a) das séries/anos finais do Ensino Fundamental poderá reduzir sua carga horária para a quantidade mínima de até 100(cem) horas/aula.

§ 4º O(a) Profissional do Grupo Ocupacional do Magistério com dois vínculos empregatícios poderá acumular carga horária máxima de até 350(trezentas e cinquenta) horas/aula mensais somados os dois cargos.

Art. 56. Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal complementar a jornada de trabalho de professores em até 50 (cinquenta) horas/aula mensais, passando a sua carga horária para o máximo de 200 (duzentas) horas/aula mensais.

I – O cumprimento da carga horária de que trata o caput deste artigo, só será estabelecido se o servidor estiver de acordo e possuir a habilitação necessária.



24



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

II – O Professor, que por excepcional necessidade do serviço público, conforme caput deste artigo, permanecer por mais de cinco anos lecionando nos anos/séries finais do ensino fundamental, só retornará a sua atuação nos anos/séries iniciais por requerimento próprio, respeitando as necessidades da rede de ensino.

III - Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal designará o professor do quadro efetivo, que atua em turmas da Educação Infantil ou nos anos/séries iniciais do Ensino Fundamental, para lecionar disciplinas específicas em turmas dos anos/séries finais do Ensino Fundamental, desde que o servidor esteja de comum acordo e possua a habilitação necessária.

**Art. 57.** Caberá à Secretaria Municipal de Educação analisar, para readaptação, o laudo médico oficial que conclua pelo afastamento temporário ou definitivo do funcionário do exercício das atribuições específicas do seu cargo.

§ 1º A readaptação dar-se-á a pedido do interessado ou “ex-officio” pela Secretaria Municipal de Educação sendo que, em nenhuma destas hipóteses, implicará em redução da remuneração do funcionário.

§ 2º O(a) professor(a) readaptado(a), temporária ou definitivamente, deverá exercer preferencialmente funções correlatas às do Magistério, já definidas no processo de readaptação, nos limites das regras gerais contidas no Estatuto do Servidor Público adotado pelo Município.

§ 3º O servidor do grupo ocupacional de apoio administrativo e serviços auxiliares readaptado, temporária ou definitivamente, deverá exercer funções, já definidas no processo de readaptação, nos limites das regras gerais contidas no Estatuto do Servidor Público adotado pelo Município.

§ 4º O servidor readaptado exercerá suas funções em local determinado pela Secretaria Municipal de Educação, atendendo às possibilidades e necessidades de ambos.

§ 5º O servidor, na função de professor, readaptado, cumprirá a jornada de trabalho do cargo(horas regenciais e horas-atividade), em local designado para a prestação de serviço totalizando a jornada correspondente.

**Art. 58.** Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal poderá efetuar contratação por tempo determinado mediante prévio recrutamento.

I - A contratação de professor substituto, far-se-á exclusivamente para suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória.

II - As contratações para substituir professores afastados para capacitação ficam limitadas a dois por cento do total de cargos de docentes da carreira constante do quadro de lotação da instituição.

 25



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

III - O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação.

IV - A carga horária para contratação de professores é de 150 horas/aula mensais.

V - A carga horária de contratação para substituição de professor(a) será de acordo com a carga horária do(a) professor(a) licenciado(a), por vínculo.

§ 1º Na carga horária de que trata o inciso estão incluídas as horas/aula regenciais e horas/aula atividades.

§ 2º A remuneração para contratação de professores da educação infantil e anos/séries iniciais do ensino fundamental será a de Nível I Magistério, Classe A, faixa "a" ou de Nível II Licenciatura em Pedagogia, Classe A, faixa "a" constante do anexo III desta Lei.

§ 3º A remuneração para contratação de professores dos anos/séries finais do ensino fundamental será a de Nível II Licenciatura Plena, Classe A, faixa "a", constante do anexo III desta Lei.

Art. 59. Aos ocupantes de cargo do Grupo Ocupacional de Apoio Técnico -Administrativo e Serviços Auxiliares fica estabelecida jornada de trabalho conforme no anexo III da presente lei.

### SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 60. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em efetivo exercício de sala de aula, farão jus a 45 dias de férias, sendo 30 (trinta) dias de férias após o término do ano letivo e 15 (quinze) dias de recesso após o término do 1º semestre escolar de cada ano, os demais integrantes do magistério que estão ocupando funções fora de sala de aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 61. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo e de Serviços Auxiliares farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 62. As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 63. Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Art. 64. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Sistema Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.



26



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

Art. 65. Os atuais integrantes do Magistério e de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares do Serviço Público Municipal de Educação, estáveis e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os princípios básicos definidos nesta Lei.

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

§ 2º Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na Classe e no Nível de habilitação que lhes corresponder.

§ 3º Os servidores que se encontrarem à época de implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

§ 4º Até 60 (sessenta) dias contados da data da publicação da presente Lei, os servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Administração Pública Municipal, lotados na Secretaria de Educação poderão optar em permanecer nos seus cargos.

Art. 66. É assegurado ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

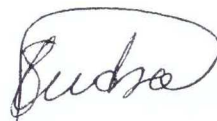
Parágrafo único. A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

Art. 67. Os servidores dos Grupos Ocupacionais Magistério e Apoio Administrativo em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 68. Os servidores do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação que se encontrem à disposição de outros órgãos não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 69. Os servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, aposentados nos cargos dos Grupos Educacionais de Magistério e Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, terão proventos revistos para inclusão dos direitos e vantagens ora concedidos aos servidores em atividade, com fundamento no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005 de acordo com a qualificação e o tempo de serviço que possuíam na época da concessão da aposentadoria

Art. 70. O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de conformidade com o prazo estabelecido por Lei Municipal no que diz respeito à prescrição.



27



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

Art. 71. O Chefe do Poder Executivo Municipal designará através de Ato Legal, membros para compor uma comissão de Enquadramento a qual incumbirá promover todos os atos necessários à disposição dos servidores nos novos cargos.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o caput deste artigo, deverá ser composta de três membros da seguinte forma: um representante da Secretaria de Educação, um membro do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb e um representante da Secretaria de Administração Municipal.

### SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

#### SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 72. O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de Palmeirina, obedecerá aos critérios estabelecidos para cada Grupo Ocupacional.

§ 1º Os atuais ocupantes de cargos do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação serão Enquadrados nos Grupos Ocupacionais no presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em Classe igual ou superior ao que já ocupa no momento de implantação do Plano, garantida a continuidade de contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado ainda, o regime de trabalho.

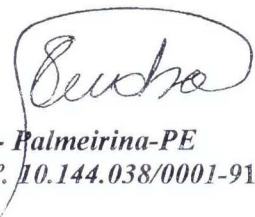
§ 2º Os ocupantes de cargo do Grupo Ocupacional do Magistério, que na vigência desta Lei, estiverem fora de suas funções de professor(a), coordenador(a), supervisor(a), orientador(a) ou diretor(a) conforme Resolução 02/2009 do Conselho Nacional de Educação, só serão enquadrados em sua totalidade se retornarem ao exercício de suas funções.

§ 3º Os atuais profissionais do magistério que estão em funções técnico pedagógicas e não se enquadram no que estabelece o inciso III do artigo 9º desta Lei, terão um prazo de dois anos para adquirir a habilitação necessária.

§ 4º Enquanto não houver profissional habilitado para exercer a função do cargo de secretário(a) escolar conforme estabelece o inciso V do artigo 9º desta Lei, a função poderá ser exercida por profissional com habilitação conforme determina o Conselho Estadual de Educação.

Art. 73. Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério e de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares, habilitados, concursados ou estáveis, serão a partir desta Lei, enquadrados nas CLASSES, A, B, C, D, E e F faixa "a" do Quadro de Carreira no nível de habilitação que lhes corresponder observando o seguinte:

I – O servidor que contar até 05 (cinco) anos de exercício será enquadrado na CLASSE A.

 28



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

II – O servidor que estiver entre 05 (cinco) anos e um dia até 10 (dez) anos de exercício será enquadrado na CLASSE B.

III – O servidor que estiver entre 10 (dez) anos e um dia até 15 (quinze) anos de exercício será enquadrado na CLASSE C.

IV – O servidor que estiver entre 15 (quinze) anos e um dia até 20(vinte) anos de exercício será enquadrado na CLASSE D.

V – O servidor que estiver entre 20 (vinte) anos e um dia até 25 (vinte e cinco) anos de exercício será enquadrado na CLASSE E.

VI – O servidor que tiver a partir de 25 (vinte e cinco) anos e um dia de exercício será enquadrado na CLASSE F.

Art. 74. Os atuais Professores com formação para o Magistério serão enquadrados no cargo de Professor Nível Especial I, os de Licenciatura Plena no cargo de Professor Nível II e os de Licenciatura com especialização serão enquadrados no nível III.

Art. 75. O enquadramento dos servidores do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares serão enquadrados no Nível de Vencimento de suas grades correspondentes.

Art. 76. Os enquadramentos de que trata os artigos 72, 73, 74 e 75, só serão aplicados na sua integralidade desde que comprovados os requisitos previstos nos artigos supracitados, ficando assim inicialmente todos os servidores em condições de enquadramento situados na Classe A, faixa 'a' Nível I, enquanto não provadas as condições exigidas nos artigos antecedentes.

Art. 77. A Parte Suplementar do Quadro do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação, é composta de cargos não compatíveis com o sistema de classificação adotada por esta Lei (anexo IV).

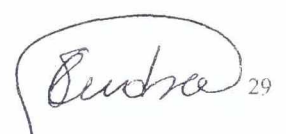
Art. 78. Será estabelecido padrão de vencimento designado pelas letras A, B, C e D, conforme critérios estabelecidos no anexo IV.

Art. 79. Aos ocupantes de cargo da Parte Suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 80. Fica vedado o ingresso na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

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

Art. 81. Poderá o ocupante de cargo da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

 29



Art. 82. A Secretaria de Educação Municipal receberá profissionais do magistério de outros entes federados por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas, na forma de regulamentação específica da rede de ensino, inclusive para fins de intercâmbio entre os diversos sistemas, como forma de propiciar ao profissional da educação sua vivência com outras realidades laborais, como uma das formas de aprimoramento profissional.

### SEÇÃO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 83. As despesas resultantes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 84. Ficam extintas todas as gratificações previstas em lei anterior, ressalvados os direitos adquiridos.

Art. 85. Ficam extintos, cargos da estrutura organizacional do Município de Palmeirina de servidores do quadro técnico-administrativo e de serviços auxiliares que estão lotados na Secretaria Municipal de Educação de acordo com as nomenclaturas e quantidades dos cargos transformados conforme anexo I desta Lei.

Art. 86. Fica estabelecido como data base para atualização da planilha de vencimentos desta Lei o mês de março de cada ano, sendo o reajuste retroativo ao mês de janeiro conforme artigo 5º da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008.

Art. 87. Os saldos provenientes de superávit financeiro da conta dos 60% do fundeb, que venha ser apurado no final do exercício financeiro, serão distribuídos com os profissionais do magistério que estiverem em efetivo exercício de suas funções e alcançarem melhor classificação por produtividade, cujo processo será regulamentado através de Decreto do poder Executivo Municipal.

Art. 88. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário em especial a Lei Municipal nº 0864/2006.

Prefeitura Municipal de Palmeirina – PE, em 10 de abril de 2010.

  
SEVERINO EUDSON CATÃO FERREIRA  
Prefeito



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PALMEIRINA

### ANEXO I

1. CARGOS [REDACTED] OCUPACIONAL MAGISTÉRIO E FUNÇÕES TÉCNICO-PEDAGÓGICO

- a) FICAM CRIADOS E TRANSFORMADOS OS CARGOS [REDACTED] DO MAGISTÉRIO PLANILHA I A SEGUIR:

#### PLANILHA I

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
PROFESSOR	180

- b) FICAM CRIADAS AS FUNÇÕES DE APOIO TÉCNICO PEDAGÓGICO DE CARGOS [REDACTED] GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO CONFORME PLANILHA II A SEGUIR:

#### PLANILHA II

FUNÇÕES PEDAGÓGICAS	QUANTIDADE
Diretor(a) Escolar	10
Diretor(a) Adjunto	04
Coordenador(a) Pedagógico	13
Inspetor(a) de Ensino	03

2 - CARGOS [REDACTED] OCUPACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO E SERVIÇOS AUXILIARES.

- a) FICAM CRIADOS OS CARGOS [REDACTED] ONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO E SERVIÇOS AUXILIARES CONFORME PLANILHA I A SEGUIR:

*[Handwritten signature]*  
Av. Desembargador João Paes de Carvalho, 233 - Centro - CEP 55310-000 - Palmeirina-PE

Fone/Fax: (87) 3791-1814 - E-mail: [palmeirina@palmeirina.pe.gov.br](mailto:palmeirina@palmeirina.pe.gov.br) - CNPJ nº. 10.144.038/0001-91



## ANEXO II

### DESCRIÇÃO DOS CARGOS [REDACTED] RO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

#### SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR(A)

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

#### DESCRIÇÃO SUMÁRIA

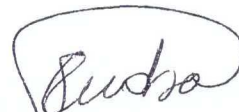
- Exerce a docência na Rede Pública Municipal de Educação, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
- Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
- Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
- Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
- Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

#### DESCRIÇÃO DETALHADA

##### PROFESSOR(A) EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

###### 1 - RESPONSABILIDADE

- 1.1-Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- 1.2- Informa aos pais e responsáveis sobre a freqüência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- 1.3- Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
- 1.4- Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- 1.5- Participa do planejamento geral da escola;
- 1.6- Participa da escolha do livro didático;
- 1.7- Acompanha e orienta estagiários;
- 1.8- Participa de reuniões interdisciplinares;



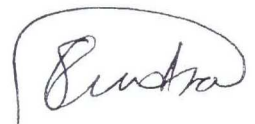
- 1.9-Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- 1.10-Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
- 1.11-Participa do conselho de classe;
- 1.12-Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
- 1.13-Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
- 1.14-Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- 1.15-Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
- 1.16-Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- 1.17-Participa da gestão democrática da unidade escolar;

## 2 - DESEMPENHO EFICIENTE NO TRABALHO

- 2.1-Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
- 2.2-Dispõe de transparência nas informações e equidade de oportunidade nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho da Escola através de teste avaliativo realizado com os alunos ao final de cada semestre letivo;
- 2.3-Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- 2.4-Propiciam aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- 2.5-Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- 2.6-Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
- 2.7-Desenvolve a auto-estima do aluno.

## 3 - DEDICAÇÃO

- 3.1-Zela pela integridade física e moral do aluno;
- 3.2-Confecciona material didático;
- 3.3-Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- 3.4-Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- 3.5-Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;



3.6-Incentiva o gosto pela leitura;

3.7-Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento.

4 - ASSIDUIDADE

4.1-Cumpre a sua carga-horária na íntegra, zelando pela assiduidade;

5 - PONTUALIDADE

5.1-Chega ao trabalho com antecedência mínima de cinco minutos, preservando a pontualidade;

6 - REALIZAÇÃO DE PROJETOS E TRABALHOS ESPECIALIZADOS

6.1-Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;

6.2-Elabora projetos pedagógicos;

6.3-Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;

6.4-Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

7 - CURSOS DE ATUALIZAÇÃO

7.1-Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;

7.2-Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;

8 - ÉTICA PROFISSIONAL

8.1-Mantém uma postura ética em suas relações inter-pessoais e profissionais, baseada em princípios de respeitabilidade, coerência e dignidade;

8.2-Propicia uma relação harmônica com todos os trabalhadores da educação;

8.3-Propicia um melhor relacionamento com a coletividade e o respeito ao patrimônio público e trata com cortesia, respeito, educação e consideração, os colegas de trabalho e superiores hierárquicos;

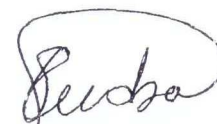
8.4-Vivencia, orienta e difunde os princípios éticos entre a comunidade escolar, ampliando a confiança da sociedade na integridade e transparência das atividades por ele desenvolvidas e pela Entidade de Ensino onde trabalha.

9 - CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

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

9.2-Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;

9.3-Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;



9.4-Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;

10-EXECUTA OUTRAS ATIVIDADES CORRELATAS.

## PROFESSOR(A) EM ATIVIDADE DE SUPORTE PEDAGÓGICO

### 1 - RESPONSABILIDADE:

1.1 - Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;

1.2 - Emite parecer técnico;

1.3 - Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;

1.4 - Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

1.5 - Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;

1.6 - Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;

1.7 - Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;

1.8 - Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividades, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;

1.9 - Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;

1.10 - Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativa;

1.11 - Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;

1.12 - Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;

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

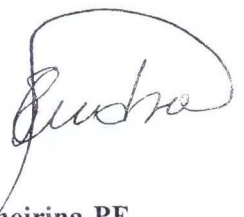
1.14 - Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;

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

1.16 - Participa da análise e escolha do livro didático;

1.17 - Acompanha e orienta estagiários;

1.18 - Participa de reuniões interdisciplinares;



## PREFEITURA MUNICIPAL PALMEIRINA

1.19 - Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para setores específicos de atendimento;

1.20 - Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;

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

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

1.23 - Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recurso diversos;

1.24 - Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógica da escola;

### 2 - DESEMPENHO EFICIENTE NO TRABALHO:

2.1 - Participa do processo de lotação numérica;

2.2 - Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;

2.3 - Coordena conselho de classe;

2.4 - Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;

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

2.6 - Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;

2.7 - Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;

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

2.9 - Trabalha a integração social do aluno;

2.10 - Traça perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;

2.11 - Divulga experiências e materiais relativos à educação;

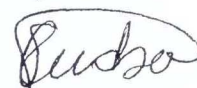
### 3 - DEDICAÇÃO:

3.1 - Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;

3.2 - Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;



- 3.3 - Zela pela integridade física e moral do aluno;
- 3.4 - Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
- 3.5 - Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- 3.6 - Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- 3.7 - Propõem a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- 3.8 - Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
- 3.9 - Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizadas pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
- 3.10 - Contribuir para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
- 3.11 - Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
- 4 - ASSIDUIDADE:
- 4.1 - Cumpre a sua carga-horária na íntegra, zelando pela assiduidade;
- 5 - PONTUALIDADE:
- 5.1 - Chega ao trabalho com antecedência mínima de cinco minutos, preservando a pontualidade;
- 6 - REALIZAÇÃO DE PROJETOS E TRABALHOS ESPECIALIZADOS:
- 6.1 - Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
- 6.2 - Elabora relatórios de dados educacionais;
- 6.3 - Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- 6.4 - Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
- 6.5 - Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
- 7 - CURSOS DE ATUALIZAÇÃO:
- 7.1 - Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- 7.2- Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;



### 8 - ÉTICA PROFISSIONAL:

8.1 – Mantém uma postura ética em suas relações inter-pessoais e profissionais, baseada em princípios de respeitabilidade, coerência e dignidade;

8.2 – Propicia uma relação harmônica com todos os trabalhadores da educação;

8.3 – Propicia um melhor relacionamento com a coletividade e o respeito ao patrimônio público e trata com cortesia, respeito, educação e consideração, os colegas de trabalho e superiores hierárquicos;

8.4 – Vivencia, orienta e difunde os princípios éticos entre a comunidade escolar, ampliando a confiança da sociedade na integridade e transparência das atividades por ele desenvolvidas e pela Entidade de Ensino onde trabalha;

### 9 - CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO:

9.1 - Participam da laboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;

9.2 - Zela pelo cumprimento da legislação escolar educacional;

9.3 - Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;

9.4 - Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

9.5 - Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e a vida escolar do aluno;

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

9.7 - Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;

9.8 - Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pelo Sistema Municipal de Ensino, apresentando subsídios para a tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;

9.9 - Participa da gestão democrática da unidade escolar;

9.10 - Executa outras atividades correlatas.

### 10-EXECUTA OUTRAS ATIVIDADES CORRELATAS.

## REQUISITOS DE INSTRUÇÃO

### ÀS ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente até quando a legislação permitir poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas séries/anos iniciais do Ensino



Fundamental, a obtida em nível médio na modalidade normal. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

## ÀS ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

- Habilitação específica, obtida em curso de Graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional para atuação multidisciplinar.

## EXPERIÊNCIA

- Para os Professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigido além da habilitação, a experiência docente de 03 (três) anos para o exercício destas atividades.

## CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

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

