



**LEI MUNICIPAL Nº. 4.042/2015**

**Ementa:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR, do Quadro Efetivo do Pessoal do Grupo Ocupacional Magistério da Rede de Ensino Público da Prefeitura de Vitória de Santo Antão, PE e dá outras providências.

**O PREFEITO CONSTITUCIONAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO - PERNAMBUCO** - faz saber que o **PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL decretou** e este **sanciona** a presente Lei:

**CAPÍTULO I**

**Art. 1º** - A presente lei reestrutura e estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR do Grupo Ocupacional do Magistério do Município da Vitória de Santo Antão/PE, em cumprimento as emendas nºs. 14/96, 53/2006, 59/2009, 64/2010 e observando o que estabelece as Leis n.ºs. 11.494/2007, 11738/2008 e Resolução nº 05, de 03 de agosto de 2010 do Conselho Nacional de Educação.

**Art. 2º** - Integram o Grupo Ocupacional Educacional do Magistério os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades incluídas as de direção, vice-direção e supervisão de escolas, coordenação, orientação educacional, inspeção, técnico educacional, pedagogo e psicopedagogo.

**CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS**

**Art. 3º** - O PCCR objetiva a profissionalização e valorização do servidor, bem como a melhoria de desempenho da qualidade dos servidores de educação, prestados pela rede escolar pública do município e especialmente:

**I** – Restabelecer a carreira no serviço público de educação, dotando a Secretaria de Educação de um sistema de cargo compatível com sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem o processo funcional do profissional do magistério;

**II** - Adotar o princípio da habilitação para o ingresso nos Cargos e do mérito e da avaliação de desempenho para o desenvolvimento na carreira;

**III** – Manter um corpo profissional dotado de atitudes, conhecimentos, valores e habilidades, compatíveis com a responsabilidade político-constitucional da Secretaria de Educação;



**IV** – Integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação municipal;

**V** – Vencimento básico profissional calculado com base nos recursos do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, criado pela Lei nº 11494/2007.

**VI** - As remunerações dos professores especializados, terão como referência esta lei e a Lei 11738/08 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional.

### **CAPÍTULO III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 4º** - Para os efeitos desta Lei considera-se:

**I** – Grupo Ocupacional, a divisão de carreiras e cargos dentro do PCCR corresponde às áreas de atividades funcionais relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação;

**II** – Carreira, a sequência lógica e hierárquica de cargos dispostos sem uma sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor;

**III** - Nível, a divisão de carreiras do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação – QSPME segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

**IV** – Faixa, a divisão em escala horizontal, correspondente a diversos padrões de vencimentos, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

**V** – Classe, a linha horizontal de promoção da carreira dos titulares dos cargos por desempenho;

**VI** – Cargo, unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade, vinculado ao regime estatutário.

**VII** - Cargo efetivo, o cargo provido decorrente de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos em caráter permanente, por servidor subordinado ao regime estatutário;

**VIII** – Cargo em comissão, o cargo declarado de livre nomeação e exoneração, pelo chefe do Poder Executivo Municipal;

**IX** - Atividade de Magistério, o exercício efetivo da docência e de atividades técnico-pedagógicas, que dão diretamente suporte ao ensino;



**CAPÍTULO IV**

**DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO E DA ESTRUTURA DOS CARGOS E CARREIRAS**

**Art. 5º** - A estrutura de cargos e carreiras do Grupo Ocupacional do Magistério Representa o conjunto das atividades de ensino relacionadas com os objetivos da Secretaria de Educação e Cultura.

**Art. 6º** - Fica criado, no Quadro do Sistema Público Municipal de Educação – QSPME, o Grupo Ocupacional de Magistério com suas respectivas carreiras, assegurando-se o ingresso aos atuais ocupantes dos cargos já existentes, nos termos desta Lei.

**Art. 7º** - O cargo de provimento efetivo e caracterizado por sua dominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, exigidos para ingresso.

§ Único – O cargo de que trata este artigo está descrito e explicado no anexo IV.

**Art. 8º** - O cargo do Grupo Ocupacional de Magistério, está vinculado as atividades finalísticas da Secretaria de Educação, sendo:

**a) Cargo Único de Professor**

§ 1º - Os cargos de direção da Secretaria de Educação, de Diretor, de Vice-Diretor e Supervisor de escolas, integram a atividade de magistério e são cargos em comissão, respeitando o processo eletivo instituído no Estatuto do Magistério, constantes do Anexo III.

§ 2º - O cargo de Professor Leigo é desvinculado de carreira e são constantes de Anexo IV, sendo extintos à medida que os seus ocupantes aposentarem-se ou deixarem o serviço público.

**Art. 9º** - O cargo do Grupo Ocupacional de Magistério é de provimento efetivo e está dividido em Níveis, Faixas e Classes, direitos cumulativos, assim designados:

**I** – Os Níveis pelos algarismos romanos I, II, III, IV, V e VI, com os percentuais a partir do nível II de 10,5%, entre os níveis, com os efeitos financeiros repercutindo inclusive aos professores que já possuem a titulação.

**II** – As faixas pelas letras A, B, C, D, E, F e G, com o percentual de 2,5% entre elas, com intervalo de 5 anos.

**III** – As classes por algarismos indo arábico C-1 (4 até 9 anos); C-2 (a partir de 9 até a 14 anos); C-3 (a partir de 14 até 19 anos); C-4 (a partir de 19 até 24 anos); C-5 (a partir de 24 até 29 anos); C-6 (a partir de 29 até 34 anos); C-7 (a partir de 34 até 39 anos). Com percentual de 5% entre as classes, conforme tabela contida no anexo IV.

**Art. 10** - Ao servidor efetivo integrante do Grupo Ocupacional de Magistério, nomeado para ocupar cargo em comissão, integrante do Sistema Público Municipal de Educação, é assegurado todos os direitos e vantagens decorrentes do desenvolvimento da carreira pela promoção, na forma desta lei.



## **CAPÍTULO V - DO INGRESSO NA CARREIRA**

**Art. 11** - O cargo do Sistema Público Municipal de Educação é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso necessariamente na primeira faixa da respectiva carreira e no nível de acordo com sua titularidade, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por concurso público de provas ou de provas e título.

§ 1º - A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício de quaisquer funções de magistério, que não a de docência, será de 03 (três) anos e aplicando o disposto neste parágrafo, aos atuais servidores ocupantes de cargos ou funções de magistério.

§2º - o estágio probatório é o tempo do exercício profissional a ser avaliado no período de três anos, quando do ingresso na carreira, não se aplicando aos servidores que já cumpriram esse período em quaisquer órgão público de ensino.

§ 3º - constituem requisitos de escolaridade para o ingresso no Grupo Ocupacional de Magistério:

I – Formação em Nível Médio, na modalidade normal médio, licenciatura plena em Pedagogia e nas diversas disciplinas da área relacionada à atuação da Educação Básica.

II – Supervisor Escolar – Graduação em Pedagogia com habilitação na área ou nível de pós-graduação.

## **CAPÍTULO VI - O DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

**Art. 12** - O desenvolvimento nas carreiras dos cargos do Grupo Ocupacional de Magistério ocorrerá mediante Progressão Horizontal e Vertical.

**Art. 13** - A Progressão Horizontal, por desenvolvimento, ocorrerá quando o professor regente de classe completar 04 (quatro) anos de efetivo exercício na docência e alcançar, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho, que será de 100 (cem) pontos.

**Art. 14** - o professor regente de classe concorrerá a progressão horizontal, por desempenho, quando se encontrar na classe inicial ou classe intermediária, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos e esteja entre o contingente dos servidores por cargo, habilitados por ordem de classificação no final do ano letivo pelo processo de avaliação de desempenho efetuado em cada unidade administrativa.

**Art. 15** - A progressão horizontal dar-se-á:

I – por desempenho;

II - por tempo de serviço.



**Art. 16** - A Progressão horizontal por desempenho far-se-á mediante processo de avaliação para os titulares dos cargos de professores regentes de classe, em um total de 100 pontos, que serão distribuídos da seguinte forma, conforme Ficha de Avaliação dos Professores:

- a) 25 pontos para as Avaliações Internas do SAEV (Sistema de Avaliação Educacional da Vitória de Santo Antão);
- b) 75 pontos correspondem aos Itens do Processo de Avaliação do Desempenho dos Professores.

§ 1º - Serão promovidos os professores efetivos que alcançarem no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de Desempenho.

§ 2º - A progressão horizontal por desempenho somente ocorrerá no final do ano letivo, para os professores efetivos regentes de classe de cada Unidade Escolar;

§ 3º - A progressão horizontal por desempenho ocorrerá no máximo até o final do mês de novembro de cada ano letivo, para os professores efetivos regentes de classe por cargo, para cada Unidade Escolar, sendo escolhido através do escrutínio secreto pela Comissão de Avaliação de Desempenho dos Professores, coordenados pela Banca Examinadora, e o resultado comunicado à Secretaria Municipal de Educação;

§ 4º - A Banca Examinadora, que coordenará o Processo de Avaliação do Desempenho dos Professores, será composta de no mínimo dois (02) Técnicos da Secretaria Municipal de Educação. Suas Atribuições serão as seguintes:

- a) Organizar toda a documentação necessária para o processo;
- b) Coletar os resultados das Avaliações Internas (SAEV);
- c) Coordenar todo o Processo das Avaliações de Desempenho dos Professores.

§ 5º - A Comissão de Avaliação de Desempenho dos Professores será constituída pelos seguintes membros:

- a) Alunos do 3º ao 9º ano, EJA, Ensino Médio e excepcionalmente o Normal Médio, advindos dos representantes de sala de aula, eleitos pelos seus pares, com um (01) representante por turma;
- b) Professores efetivos, advindos do corpo docente;
- c) Assistente e Auxiliares Administrativos efetivos, com no mínimo de três (03) e máximo de cinco (10) representantes por turno;
- d) Equipe Gestora (Diretor, Vice-diretor, Supervisor Escolar, Secretário, Coordenador Pedagógico);
- e) Pais, em número de um (01) representante por turma.

§ 6º - A Comissão de Avaliação do Desempenho dos Professores será formada no segundo semestre de cada ano e sua atuação será até o final do ano letivo.

§ 6º - O percentual para progressão por desempenho, será de 5% (cinco por cento) entre as classes e de forma cumulativa;

§ 7º - A repercussão financeira ocorrerá a partir do ano subsequente ao da escolha, sempre no mês de janeiro;



§ 8º – Fica estabelecida para o Processo de Avaliação do Desempenho dos Professores, a criação do SAEV (Sistema de Avaliação Educacional da Vitória de Santo Antão), que avaliará a aprendizagem dos alunos mediante a aplicação de uma prova elaborada por uma Consultoria contratada utilizando os conteúdos vivenciados de fevereiro a setembro (1º ao 3º Bimestres) do ano de aplicação, e elencados pelos Técnicos da Secretaria de Educação através de um currículo único por modalidade: Educação Especial, Creche e Educação Infantil, Ensino Fundamental Regular e Multisseriada, EJA Fundamental, Ensino Médio e Normal Médio, cujo resultado final poderá atingir um total de 25 pontos. A escala de pontuação será a seguinte:

- a) 80% à 100% - 25 pontos
- b) 65% à 79% - 20 pontos
- c) 50% à 64% - 15 pontos
- d) 35% à 49% - 10 pontos
- e) 20% à 34% - 05 pontos

§ 9º – A Comissão de Avaliação do Desempenho do Professor irá votar nos seguintes itens avaliativos:

- a) Indicadores de Compromisso Profissional, no total de 20 pontos;
- b) Participação nas Aulas Atividades que em parte são ministradas na unidade escolar, nas Formações Continuidas e nas Atividades Escolares, no total de 20 pontos;
- c) Envolvimento no Processo Aprendizagem do aluno, no total de 15 pontos;
- d) Participação nos Projetos Pedagógicos/Iniciativa e Criatividade, no total de 20 pontos;

§ 10 – A Avaliação será feita em Ficha de Escolha de acordo com o modelo em anexo;

§ 11 – Concorrerá à promoção, o professor que completar 02 (dois) anos de Efetivo exercício na classe em que se encontra;

§ 12 – Perderá o direito a promoção o professor que:

- I – Tiver 10 (dez) faltas não justificadas durante o ano letivo em que acontecer a escolha.
- II – Tiver recebido advertência por escrito ou tiver cumprido pena de suspensão durante o ano em que acontecer a escolha.
- III – Tiver afastado para curso com duração de 6 meses ou licença prêmio com duração de 6 meses ou mais.

§ 13 – A confirmação das indicações deverá constar em ata (modelo em anexo) após o término da avaliação e o resultado enviado em 05 (cinco) dias úteis ao Departamento de Gestão de Pessoas.

§ 14 – Poderão ser avaliados no ano letivo:

- I – 02 (dois) professores a cada 05 (cinco) que lecionam na Unidade Escolar;
- II – Se a escola não atingir o quantitativo de 05 (cinco) professores (conforme o mínimo da Tabela em anexo), serão avaliados apenas 02 (dois).



III – Os Professores da Zona Rural do Município, serão avaliados mediante os critérios constantes nesse processo de avaliação por desempenho, em reunião com a presença de pais de alunos, Secretaria de Educação e Supervisor efetivo.

IV – Os Professores readaptados de função, cedidos ou à disposição de outro órgão, técnicos educacionais, supervisores, direção, vice direção, orientador educacional, inspeção, pedagogos, serão avaliados pelo seu chefe imediato de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras e Vencimento (PCCV) dos Servidores Municipais, com o percentual de 5% sobre seus vencimentos e entre as classes, de forma cumulativa.

§ 15 – Na hipótese de empate entre os candidatos, em número de pontos, o desempate dar-se-á favorecendo o professor que tiver maior carga-horária em cursos de aperfeiçoamento, mediante a apresentação de comprovantes, tais como: Simpósios, formação continuada, Seminários, Congressos em Educação, Oficinas, Conferências, dentre outros, com no mínimo 10 (dez) horas.

§ 16 – A Avaliação do Desempenho dos Professores da Zona Urbana e da Zona Rural será coordenada pela Banca Examinadora e realizar-se-á em suas respectivas escolas, com os representantes legais citados no § 4º, em seus respectivos horários de trabalho, de acordo com o Calendário Escolar do Município.

**Art. 17** - A progressão horizontal por antiguidade será atribuída ao servidor que contar com 5 (cinco) anos de efetivo serviço na docência, e as subseqüentes dar-se-á a cada 05 (cinco) anos, e se estende aos professores efetivos com função gratificada de suporte pedagógico.

§ Único – A referida progressão entrará em vigor automaticamente.

**Art. 18** - A progressão vertical por titulação, guarda relação direta com a habilitação do titular do cargo.

§ 1º - A mudança de nível será concedida mediante requerimento do interessado e mediante comprovação de nova habilitação.

§ 2º - O nível é pessoal e não se altera com a promoção.

§ 3º - A alteração para o nível II do Professor da carreira, somente será feita em virtude de habilitação em licenciatura plena, para a área de formação por atuação do professor.

§ 4º - Ao professor em regime de cumulação de cargos previstos em lei, a graduação será utilizada em ambos os cargos.

**Art. 19** - Os cursos de pós-graduação, “LATO SENSU” e “STRICTO SENSU”, para os fins previstos nesta lei, realizados pelos ocupantes do Grupo Ocupacional de Magistério, somente serão considerados para fins de progressão, se ministrados por Instituição autorizada e reconhecida pelos órgãos competentes e quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição brasileira credenciada para este fim.

## **CAPITULO VII - DA AVALIAÇÃO**

**Art. 20** - A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação de desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições e que, permite o seu desenvolvimento profissional na carreira e no serviço público municipal, tendo em vista os objetivos e finalidades do Sistema Público Municipal de Educação.



**Art. 21** - A avaliação de desempenho será realizada para fins de progressão horizontal;

**CAPITULO VIII - DOS VENCIMENTOS**

**Art. 22** - A estrutura remuneratória dos cargos do Grupo Ocupacional de Magistério, é praticada a partir dos seguintes fatores:

I – Natureza das atribuições, requisitos, habilitação, qualificação do cargo e promoção;

II – Política remuneratória do Poder Executivo Municipal.

§ **Único** – No estabelecimento da estrutura remuneratória dos cargos, de que trata este artigo, será observado o princípio de igual remuneração, para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

**Art. 23** - A estrutura remuneratória agrega o cargo único de professor, do Grupo Ocupacional do Magistério.

§ **1º** - As faixas e as classes remuneratórias determinam os valores mínimos e máximos dos vencimentos correspondentes a cada nível remuneratório.

§ **2º** - A estrutura de vencimentos do cargo, de que trata este artigo esta contida no Anexo IV desta Lei.

**Art. 24** - Os cargos comissionados de livre nomeação e exoneração pelo chefe do Poder Executivo, permanecerão, até a efetivação da gestão democrática, visto que estes cargos passarão a ser eletivos, conforme estabelecido no Estatuto do Magistério. São eles:

I – 6 (seis) cargos de diretor de escola I, símbolo DE-I, com remuneração definidas em lei, tendo como síntese de atribuições a direção de unidade escolar com 1000 a 2299 alunos;

II – 18 (dezoito) cargos de diretor de escola II, símbolo, DE-II, com remuneração mensal definida em lei, tendo como síntese de atribuições a direção da unidade escolar com 300 a 999 alunos,

III – 16 (dezesesseis) cargos de diretor de escola III, símbolo DE- III, com remuneração mensal definida em lei, tendo como síntese de atribuições a direção de unidade escolar, com 100 a 299 alunos.

IV – Cargo de responsável pela unidade escolar de pequeno porte, com quantitativo de 12 a 99 alunos;

**Art. 25** – Ficam assegurados aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, para todos os fins de direito, as gratificações estabelecidas nesta lei, que são:

I – De Difícil acesso no percentual de 15% (quinze por cento);

II – pelo ensino especial 20% (vinte por cento);

III – Do responsável pela escola mínima 20% (vinte por cento);

IV – por ensinar salas multisseriadas, 10% (dez por cento)

V – pelo exercício da coordenação pedagógica nas escolas, 20% (vinte por cento).



VI – pelo exercício da supervisão escolar 55% (cinquenta e cinco por cento);

VII – pelo exercício da inspeção escolar 55% (cinquenta e cinco por cento);

VIII - pelo exercício da orientação educacional, 20% (vinte por cento);

IX – Adicional por tempo de serviço;

X – As gratificações e função estabelecidas no Anexo III desta lei.

§ 1º – Estas gratificações incidem sobre os vencimentos do professor.

§ 2º – O ocupante do cargo efetivo, nomeado para funções de diretor, vice-diretor e supervisor, poderá optar pela remuneração do cargo em comissão previsto no anexo II ou pelo vencimento do seu cargo, acrescido do valor de gratificação correspondente, constante no anexo III.

§ 3º – Fica garantida a estabilidade financeira pela percepção das gratificações que foram percebidas por cinco anos consecutivos ou sete anos intercalados, respeitados o direito adquirido.

#### **CAPITULO IX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITORIAS**

**Art. 26** - O enquadramento do Servidor do Sistema Público Municipal de Educação no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, obedecerá aos critérios estabelecidos para cada grupo de que trata esta lei.

Parágrafo único – Os atuais ocupantes de cargos serão enquadrados no grupo estabelecido na presente lei, em nível, faixa e classe igual ou superior a remuneração percebida na data de sua publicação.

**Art. 27** – Os servidores do grupo ocupacional do magistério que, na data da publicação desta lei, estiverem afastados dos seus cargos, por qualquer motivo serão enquadrados conforme prever o Estatuto do Magistério.

**Art. 28** - Aplica-se o disposto nesta lei aos atuais ocupantes do cargo efetivo de supervisor tanto em relação ao enquadramento, quanto ao desenvolvimento na carreira de professor ao qual foram efetivados.

**Art. 29** - O regime de trabalho do professor do serviço público municipal, é fixado em hora-aula, independente da função que exerça e do nível de ensino em que atue.

§ 1º - A carga horária do professor da Educação Básica, da Creche ao 5º ano, será de 180 horas aula mensais, facultando-lhe a opção de ampliar a sua jornada até 240 horas/aula mensais.

§ 2º - A carga horária do professor da Educação Básica do 6º ao 9º ano e ensino Médio, será opcionalmente de 150 horas/aula até 240 horas/aulas mensais.

§ 3º - A carga horária do professor em atividade técnica pedagógica em educação será sem aula atividade.

§ 4º - A complementação da carga horária do professor, será atribuída antes do início de cada ano letivo, através de portaria da Secretaria de Educação.



§ 5º - O professor interessado na complementação da carga horária, deverá requerer no mês de janeiro e/ou no período do recesso escolar.

§ 6º - Para fins previdenciários, inclusive aposentadoria, o professor que ampliar, a qualquer título, sua jornada de trabalho, estará obrigado a cumprir um interstício de 36 (trinta e seis) meses, no efetivo cargo e função, em regência, com exceção aqueles do ensino infantil, ensino especial e do 1º ao 5º ano, com 180 horas/aula e ainda aqueles acometidos de doença grave, que impossibilite o exercício definitivo das atribuições do cargo e função, mediante parecer conclusivo da Junta Médica do Município.

**Art. 30** - O servidor ocupante do cargo único de professor, havendo vaga, poderá opcionalmente, complementar a carga horária no ensino fundamental do 1º ao 9º ano e ensino médio, sendo enquadrado no nível, faixa e classe salarial adequada ao tempo de serviço, respeitando a sequência dos seguintes critérios, para progressão:

- I – titularidade acadêmica mais elevada;
- II – antiguidade no exercício do magistério no município;
- III – maior idade.

**Art. 31** - A duração da hora/aula em qualquer dos turnos, manhã e vespertino, de trabalho, quer na regência ou na execução de atividades técnica pedagógica, será de 50 (cinquenta) minutos.

Parágrafo único – Será de 40 (quarenta) minutos a duração da hora/aula prestada pelo professor em regência de classe, quando em turno noturno.

**Art. 32** - Compõe a carga horária do professor regente:

- I – horas-aula em regência de classe;
- II – horas-aula atividade.

§ 1º - As horas/aula-atividade, corresponderão a 1/3 (um terço) da carga da horária total do professor.

§ 2º - As horas/aula - em regência de classe, corresponderão ao limite máximo de 2/3 (dois terços) na atividade de ensino-aprendizagem, devem ser desempenhadas com os alunos em sala de aula ou em espaços pedagógicos correlatos.

§ 3º - As horas aula/atividade, compreendem as ações de preparação, acompanhamento e avaliação da prática pedagógica, distribuídas da seguinte forma:

- I – 1/3 na unidade Escolar ou lugar de livre escolha pela Secretaria de Educação:
  - a) Elaboração de planos de atividade curriculares;
  - b) Reuniões de pais e mestres;



- c) Participação em eventos, reflexão da prática pedagógica, estudos, debates, avaliações, pesquisas e trocas de experiências;
- d) Reuniões pedagógicas;
- e) Formação continuada;
- f) Organização e participação em eventos cívicos e religiosos;
- g) Colaboração com a gestão escolar;

§ Único – Para o efetivo cumprimento das aulas atividades na unidade escolar, o professor regente deverá iniciar mais cedo ou retardar seu expediente, pelo menos uma vez por semana.

II – 2/3 - livre escolha do professor:

- a) Elaboração e correção de avaliações e trabalhos didáticos pedagógicos;
- b) Elaboração de aulas e projetos pedagógicos;
- c) Registro das atividades no diário de classe;
- d) Aprofundamento da formação docente;
- e) Leituras, pesquisas, viagens, estudos, seminários, congressos, fóruns e outras formas de aperfeiçoamento dos conhecimentos pedagógicos que potencializem a qualidade da educação.
- f) Articulações com a comunidade escolar;

**Art. 33** - Aos proventos dos inativos do grupo ocupacional do magistério serão aplicadas as disposições remuneratórias de que trata esta lei, no Cargo ou Função em que se deu a aposentadoria sendo enquadrados: No Nível, Faixa e Classe, conforme o caso, com carga horaria considerada para fixação dos seus proventos no ato da sua aposentadoria.

**Art. 34** - As despesas decorrentes da aplicação desta lei, correrão por conta de dotações orçamentárias próprias e das originárias do FUNDEB, na forma da legislação brasileira, especialmente da lei nº 11494/2007 e suas alterações, constante do Orçamento Municipal.

**Art. 35** - Esta Lei entrará em vigor a partir desta data, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 08 de dezembro de 2015.

**ELIAS ALVES DE LIRA**

Prefeito



**ANEXO I**

**DESCRIÇÃO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO QUADRO DO  
GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO**

**CARGO PROFESSOR:** Titulação em formação para o magistério, nível médio, licenciatura plena em pedagogia e nas diversas áreas do currículo educacional.

**DESCRIÇÃO SUMÁRIA:**

Por atividades de magistério entende-se o exercício da docência e atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suportes as atividades de ensino e requer formação específica, técnico pedagógico, educador de apoio, orientação educacional, supervisão, inspeção, pedagogo e psicopedagogo.

**1 – DESCRIÇÃO DETALHADA:**

1. Planeja e ministra aulas em turmas de educação básica e dos cursos profissionalizantes;
2. Participa de elaboração e seleção de material didático em sala de aula;
3. Acompanha e orienta o trabalho de estagiários;
4. Participa da elaboração, execução e avaliação da proposta administrativo-pedagógica da escola;
5. Participa com todos outros setores da escola, com vista a garantir a unidade da proposta pedagógica nos aspectos administrativo-pedagógicos;
6. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de política de ensino;
7. Participa da elaboração e avaliação das propostas curriculares;
8. Coordena as atividades das bibliotecas escolares;
9. Coordena e supervisiona as atividades de suportes tecnológicos;
10. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação de pessoal da área de educação;
11. Normatiza vivências curriculares e vida escolar do aluno e zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
12. Produz textos pedagógicos;
13. Influi na escolha do livro didático;
14. Articula atividades interescolares;
15. Participa da promoção e coordenação de reuniões, encontros, seminários, cursos e outros eventos da área educacional e correlata;
16. Emite parecer técnico;
17. Participa de estudos e pesquisas da sua área de atuação;
18. Analisa dados referentes à recuperação, aprovação e reprovação de alunos;
19. Elabora, executa e avalia o cumprimento de instruções e orientações e resoluções normativas;
20. Supervisiona a utilização de equipamentos de laboratório e salas ambientes;
21. Participa da elaboração, acompanhamento e avaliação de planos, projetos, propostas, programas e políticas educacionais;
22. Participa da preparação e realização de jogos e torneios esportivos;
23. Executa outras atividades correlatas;
24. Leciona em turmas específicas ou em regência itinerante, a alunos portadores de necessidades especiais, nas áreas visual, mental, auditivo e de conduta típicas, independentemente da série e tipo de ensino, desde que possua a especialização exigida para tal:



## **2 – DAS ATRIBUIÇÕES DO PROFESSOR ITINERANTE/INTÉRPRETE:**

**2.1** – Dar atendimento especializado aos alunos portadores de necessidades especiais, incluídos no ensino regular nas escolas da Rede Municipal de Ensino;

**2.2** – Acompanhar e orientar o professor que atua no ensino regular quanto às necessidades específicas do aluno, de modo a facilitar o processo ensino aprendizagem;

**2.3** – Articular-se com a família e demais integrantes da escola, visando a compreensão das potencialidades do educando portador de necessidades educacionais especiais na perspectiva de sua integração social;

**2.4** – Participar de reuniões de planejamento pedagógico e capacitação assim como das demais atividades inerentes ao professor regente.

## **3. DO FUNCIONAMENTO:**

**3.1** – O atendimento itinerante deverá ser ministrado em horário inverso ao que o aluno frequente no ensino regular, cabendo o professor deslocar-se à escola onde o educando encontra-se matriculado;

**3.2** – A escola deverá oferecer condições físicas adequadas para o funcionamento das atividades relativas à regência do professor itinerante e interprete.

## **4. DO ENQUADRAMENTO:**

**4.1** – A formação das turmas para atendimento itinerante nas áreas da Deficiência Auditiva (D.A), deficiência mental (D.M) e deficiência visual (D,V), obedecerá o quantitativo abaixo mencionado:

4.1.1 – de 180 até 240 horas/aulas de 06 a 10 alunos.

## **5. DAS HORAS-AULAS ATIVIDADE:**

**5.1** – As horas-aula atividade do professor itinerante devem seguir os princípios instituídos pela lei municipal, que dispõe sobre o estatuto do magistério deste município;

**5.2** – Nas situações em que o professor atender alunos matriculados em diferentes graus de escolaridade o percentual da hora-aula atividade deverá ter como base o quantitativo maior de alunos atendidos por grau de escolaridade.



ANEXO II  
CARGOS EM COMISSÃO

FUNÇÕES	SÍMBOLOS	QUANTIDADE	VALOR
Diretor de Ensino	CC2	01	
Direto Dept° Administrativo	CC2	01	
Vice-Diretor da Escola	CC3	45	
Supervisor Escolar	CC3	30	
Secretário de Escola	CC3	30	

ANEXO III  
DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

DENOMINAÇÃO	QUANT.	SÍMBOLO	%
Diretor Escolar I	6	FG-DE I	60%
Diretor Escolar II	11	FG-DE II	45%
Diretor Escolar III	12	FG-DE III	35%
Vice- Diretor Escolar	30	FG-VD	30%
Supervisor Escolar	30	FG-SE	55%
Secretário Escolar	30	FG-SEM	30%

(1) Esse percentual incide sobre o vencimento do cargo efetivo dos servidores nomeado para o exercício da função.



ANEXO IV

**ESTRUTURA DE VENCIMENTOS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO  
(CARGO ÚNICO)**

	CLASSE	1	2	3	4	5	6	7
	Anos	4 à 9	9 à 14	14 à 19	19 à 24	24 à 29	29 à 34	34 à 39
TITULAÇÃO	FAIXA	A	B	C	D	E	F	G
Pós-Doutorado	Nível VI	22,14	22,69	23,26	23,84	24,44	25,05	25,68
Doutorado	Nível V	20,04	20,54	21,05	21,58	22,12	22,67	23,24
Mestrado	Nível IV	18,13	18,58	19,05	19,52	20,01	20,51	21,03
Especialização	Nível III	16,41	16,82	17,24	17,67	18,11	18,57	19,03
Licenciatura Plena	Nível II	14,85	15,22	15,60	15,99	16,39	16,80	17,22
Normal Médio	Nível I	13,44	13,78	14,12	14,47	14,84	15,21	15,59
Leigo	Nível I	13,44	13,78	14,12	14,47	14,84	15,21	15,59

**Observações:**

- 1 – O intervalo entre as faixas é de 2,5% (dois e meio por cento)
- 2 – O intervalo entre os níveis é de 10,5%
- 3 – O intervalo entre as classes é de 5% (cinco por cento)
- 4 – Os percentuais mencionados são cumulativos para todos os fins.



## ANEXO V

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES REGENTES DA SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

ESCOLA: \_\_\_\_\_

PROFESSOR: \_\_\_\_\_

MATRÍCULA: \_\_\_\_\_ FAIXA SALARIAL: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Indicadores de Desempenho do Sistema de Avaliação de Desempenho para Progressão dos Professores Especialistas em Educação**

Avaliação de Resultados da Aprendizagem	25 pontos	20 pontos	15 pontos	10 pontos	05 pontos	TOTAL
	80% à 100%	65% à 79%	50% à 64%	35% à 49%	20% à 34%	
Resultado da Avaliação – SAEV Percentual de pontos das turmas que atingiram a média 6,0.						
25 Pontos						

Compromisso Profissional	5	4	3	2	1	TOTAL
	EXCELENTE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	FRACO	
Comparece com Assiduidade as aulas em Regência de Classe.						
Cumpr pontualmente os horários destinados as aulas em Regência de Classe.						
Mantém os diários de classe devidamente preenchidos e atualizados com as frequências dos alunos, os planejamentos, os registros de aulas e as notas até o 3º Bimestre.						
Entrega as tarefas solicitadas nos prazos estabelecidos.						
20 Pontos						

Participação nas Aulas Atividades, Reuniões e nas Formações Continuadas	5	4	3	2	1	TOTAL
	EXCELENTE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	FRACO	
Participa das Formações Continuadas.						
Participa do Conselho Escolar.						
Participa das Reuniões Administrativas e da construção de Documentos Institucionais e Orientadores da Unidade Escolar (PPP/Regimento Escolar).						
Participa das Aulas Atividades.						
20 Pontos						



# PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Envolvimento no Processo Aprendizagem do aluno	5	4	3	2	1	TOTAL
	EXCELENTE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	FRACO	
Mantém um contato sistemático com os alunos e os pais/responsáveis.						
Mantém um contato sistemático com os Professores, os Funcionários e a Equipe Gestora.						
Ajuda o aluno nas suas deficiências; mantendo respeito às suas individualidades através de atividades que desenvolvam o raciocínio lógico, o senso crítico e participativo.						
15 Pontos						
Participação nos Projetos Pedagógicos/ Iniciativa e Criatividade	5	4	3	2	1	TOTAL
	EXCELENTE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	FRACO	
Participa dos Projetos definidos pela SME.						
Participa dos projetos definidos na unidade escolar.						
Participa ativamente dos Processos de Atualização do conhecimento profissional quando formalmente solicitados.						
Cria e desenvolve projetos de intervenção, formação e investigação visando à melhoria da qualidade educacional.						
20 Pontos						
<b>TOTAL GERAL</b>						



**ANEXO VI**

**MODELO de ATA da AVALIAÇÃO POR DESEMPENHO**

ATA DE REUNIÃO DE AVALIAÇÃO DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO DE EXERCÍCIO DE \_\_\_\_\_

Aos \_\_\_\_ dias do mês de \_\_\_\_\_, do ano de \_\_\_\_\_, às horas \_\_\_\_ e minutos\_\_\_\_, município de \_\_\_\_\_, reuniram-se os representantes desta Unidade Administrativa, presidida pela pessoa do (a) Sr. (a) \_\_\_\_\_ Diretor (a), para proceder a Avaliação de Desempenho dos Professores relativo ao exercício de \_\_\_\_\_. Dando início aos trabalhos, o Diretor (a) fez a leitura do artigo \_\_\_\_ e seguintes da Lei \_\_\_\_\_, procedendo a distribuição da Tabela “A” com os professores, servidores e supervisores presentes, para que fosse iniciada a votação. Em seguida fez-se estudo dos itens contidos na Ficha de Avaliação e pontuando cada conceito dos sub-itens, passou-se à contagem dos pontos obtidos por cada professor. Considerando o quantitativo dos professores efetivos existentes na escola até 31/12/\_\_\_\_ (total dos professores) \_\_\_\_\_ e retirado do total geral, foram contemplados (apenas indicados) \_\_\_\_\_ a seguir, conforme Tabela da proporcionalidade em anexo:


Lida a relação dos indicados e suplentes para os presentes, sendo a reunião encerrada, às \_\_\_\_ horas e \_\_\_\_ minutos e eu Secretário (a) lavrei a presente ata, a qual apresentada, lida e aprovada, será assinada por todos os participantes da reunião.

Assinatura dos presentes (cargo, nome e matrícula)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





ANEXO VIII

**AVALIAÇÃO POR DESEMPENHO**

**Tabela de Proporcionalidade**

Até 5 Professores	2 PROFESSORES
De 06 a 10 Professores	3 PROFESSORES
De 11 a 15 Professores	4 PROFESSORES
De 16 a 20 Professores	5 PROFESSORES
De 21 a 25 Professores	6 PROFESSORES
De 26 a 30 Professores	7 PROFESSORES
De 31 a 35 Professores	8 PROFESSORES
De 36 a 40 Professores	9 PROFESSORES
De 41 a 45 Professores	10 PROFESSORES
De 46 a 50 Professores	11 PROFESSORES
De 51 a 55 Professores	12 PROFESSORES
De 56 a 60 Professores	13 PROFESSORES
De 61 a 65 Professores	14 PROFESSORES
De 66 a 70 Professores	15 PROFESSORES
De 71 a 75 Professores	16 PROFESSORES
De 76 a 80 Professores	17 PROFESSORES
De 81 a 85 Professores	18 PROFESSORES
De 86 a 90 Professores	19 PROFESSORES
De 91 a 95 Professores	20 PROFESSORES
De 96 a 100 Professores	21 PROFESSORES
De 101 a 105 Professores	22 PROFESSORES
De 106 a 120 Professores	23 PROFESSORES

**ANEXO IX****TABELA DA JORNADA DE TRABALHO**

Distribuição de Carga Horária

Total de Aulas (Hora aula – 50min)	Regência – 2/3 h/a	Aulas Atividade – 1/3 h/a	Número de Aulas por Semana	Número de Aulas por Semana/Regência		Número de Aulas por Semana/Atividade	
<b>240</b>	<b>160</b>	<b>80</b>	<b>48</b>	32	6 dias de 5 aulas	16	3 dias de 5 aulas
					1 dia de 2 aulas		1 dia de 2 aulas
<b>230</b>	<b>153</b>	<b>77</b>	<b>46</b>	31	6 dias de 5 aulas	15	3 dias de 5 aulas
					1 dia de 1 aulas		*****
<b>200</b>	<b>133</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	27	5 dias de 5 aulas	13	2 dias de 5 aulas
					1 dias de duas aulas		1 dia de 3 aulas
<b>180</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	24	4 dias de 5 aulas	12	2 dias de 5 aulas
					1 dia de 4 aulas		1 dia de 2 aulas
<b>150</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>30</b>	20	4 dias de 5 aulas	10	2 dias de 5 aulas
					*****		*****
<b>50</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	07	1 dia de 5 aulas	3	1 dia de 3 aulas
					1 dia de 2 aulas		*****



**ANEXO IX**

**TABELA DA JORNADA DE TRABALHO**

Distribuição de Carga Horária

Total de Aulas (Hora aula – 50min)	Regência – 2/3 h/a	Aulas Atividade – 1/3 h/a	Número de Aulas por Semana	Número de Aulas por Semana/Regência		Número de Aulas por Semana/Atividade	
<b>240</b>	<b>160</b>	<b>80</b>	<b>48</b>	32	6 dias de 5 aulas	16	3 dias de 5 aulas
					1 dia de 2 aulas		1 dia de 2 aulas
<b>230</b>	<b>153</b>	<b>77</b>	<b>46</b>	31	6 dias de 5 aulas	15	3 dias de 5 aulas
					1 dia de 1 aulas		*****
<b>200</b>	<b>133</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	27	5 dias de 5 aulas	13	2 dias de 5 aulas
					1 dias de duas aulas		1 dia de 3 aulas
<b>180</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	24	4 dias de 5 aulas	12	2 dias de 5 aulas
					1 dia de 4 aulas		1 dia de 2 aulas
<b>150</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>30</b>	20	4 dias de 5 aulas	10	2 dias de 5 aulas
					*****		*****
<b>50</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	07	1 dia de 5 aulas	3	1 dia de 3 aulas
					1 dia de 2 aulas		*****

**Esclarecimentos sobre****Aula Atividade****(não precisa entrar no PCCR)**

<b>Hora/Aula</b>	<b>Nº de Aulas</b>	<b>1/3 na Escola</b>	<b>2/3 Livre Escolha</b>
<b>240</b>	<b>16</b>	5,3 = 5 aulas	10,6 = 11 aulas
<b>230</b>	<b>15</b>	5 aulas	10 aulas
<b>220</b>	<b>14</b>	4,6 = 5 aulas	9,3 = 9 aulas
<b>210</b>	<b>14</b>	4,6 = 5 aulas	9,3 = 9 aulas
<b>200</b>	<b>13</b>	4,3 = 4 aulas	8,6 = 9 aulas
<b>180</b>	<b>12</b>	4,0 = 4 aulas	8,0 = 8 aulas
<b>150</b>	<b>10</b>	3,3 = 3 aulas	6,6 = 7 aulas
<b>50</b>	<b>03</b>	1,0 = 1 aula	2,0 = 2 aulas

<b>Hora/Aula</b>	<b>Nº de Aulas</b>	<b>1/3 na Escola</b>	<b>2/3 Livre Escolha</b>
<b>240</b>	16x40 s*/ano = 640	5x40 = 200 aulas ano	11x 40= 440 aulas ano
<b>230</b>	15x40 s/ano = 600	5x40 = 200 aulas ano	10 x 40 = 400 aulas ano
<b>220</b>	14x40 s/ano = 560	5x40 = 200 aulas ano	9x40 = 360 aulas ano
<b>210</b>	14x40 s/ano = 560	5x40 = 200 aulas ano	9x40 = 360 aulas ano
<b>200</b>	13x40 s/ano = 520	4 x 40 = 160 aulas ano	9 x 40 = 360 aulas ano
<b>180</b>	12x40 s/ano = 480	4 x 40 = 160 aulas ano	8 x 40 = 320 aulas ano
<b>150</b>	10x40 s/ano = 400	3 x 40 = 120 aulas	6 x 40 = 280 aulas ano
<b>50</b>	03x40 s/ano = 120	1 x 40 = aula	2 x 40 = 80 aulas ano

\* Semana/Ano