



## LEI MUNICIPAL nº 769/2019.

### CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO

CERTIFICO E DOU FE QUE, NESTA DATA, FOI PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO (DOM/PE) Nº 2.364, NA FORMA DA LEI MUNICIPAL nº 726/2017, O ATO DE PROMULGAÇÃO nº 001/2019, O QUAL PROMULGA A PRESENTE LEI MUNICIPAL, ORIUNDA DO PROJETO DE LEI nº 014/2009, SANCIONADO TACITAMENTE EM VIRTUDE DO SILÊNCIO DE SANÇÃO OU VETO.

BELÉM DE MARIA/PE, 04 de JULHO de 2019.

SECRETÁRIO MUNIC. DE ADMINISTRAÇÃO

**EMENTA:** Institui o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BELÉM DE MARIA/PE**, o Exmo. Sr. **ROLPH EBER CASALE JÚNIOR**, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município, sem prejuízo de outros dispositivos que regulem à matéria, FAZ SABER que a Câmara de Vereadores de Belém de Maria/PE **APROVOU**, em 30/12/2009, e o Chefe do Poder Executivo Municipal, à época, **TACITAMENTE SANCIONOU** a seguinte lei:

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º.** Esta Lei consolida os princípios e normas que o Município de Belém de Maria/PE observará na Execução do Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, em consonância com a política de pessoal do Poder Executivo Municipal.

**Art. 2º.** Para efeito desta Lei, o Quadro de Pessoal Municipal de Educação, é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreira de nível básico, da administração direta da Secretaria Municipal de Educação - SME, e por aqueles que ocupam cargos em comissão de funções gratificadas.



**Art. 3º.** O ingresso para o cargo de professor somente será feito por concurso público de provas ou provas e títulos.

**Art. 4º.** São considerados profissionais do magistério:

I - professores com formação em ensino médio - magistério, que ministrarão aulas em turmas de 1º ao 5º ano do ensino básico, educação infantil e educação de jovens e adultos - I Fase;

II - professores com licenciatura plena, que ministrarão aulas em turmas de 6º ao 9º ano do ensino básico e educação de jovens e adultos - II Fase;

III - professores com licenciatura plena para suporte administrativo ao sistema educacional: diretores, vice-diretores, supervisores educacionais, coordenadores pedagógico e planejamento escolar.

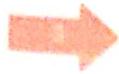
**Paragrafo único.** Para exercício de quaisquer funções de apoio pedagógico, que não a de docência, será exigido experiência de dois (2) anos, adquirida a qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.

**Art. 5º.** Na execução do Plano de Carreira e Remuneração de que trata esta Lei, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - fica proibida a concessão de benefícios que indique afastamento da escola, tais como abono de faltas não justificadas ou licenças não previstas nesta Lei e na legislação específica;

II - a cedência para outras funções fora do sistema de ensino só será admitida sem ônus para o cedente, ficando suspenso o interstício necessário à progressão da carreira;

III - aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão concedidas férias anuais de quarenta e cinco (45) dias, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do magistério a trinta (30) dias por ano, conforme for



determinado em escala de férias elaborada pela Secretaria Municipal de Educação;

**IV** - a jornada de trabalhos dos docentes do 1º a 5º ano, do Ensino Básico, será no máximo de trinta (30) horas semanais; do 6º a 9º ano, no máximo de quarenta (40) horas semanais; sendo 1/3 (um terço) para aulas atividades, sendo consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola;

**V** - constituirão incentivos de progressão por qualidade do docente:

a) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em Lei complementar;

b) a qualificação em instituições qualificadas;

c) o tempo de serviço na função docente;

d) avaliações periódicas de aferição de conhecimento na área em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos;

**VI** - não serão permitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos vencimentos e proventos de aposentadoria;

**VII** - a passagem do docente de um cargo para o outro somente se dará mediante concurso público, admitido o exercício apenas quando indispensável ao atendimento de necessidade do serviço educacional.



## CAPÍTULO II

### DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

**Art. 6º.** O Plano de Cargos e Carreiras do Sistema Público Municipal de Educação objetiva a profissionalização e valorização do servidor de educação prestado ao conjunto da população do Município de Belém de Maria/PE.

**Art. 7º.** O Plano de Cargos e Carreiras do Sistema Público Municipal de Educação contempla também os seguintes objetivos específicos:

I - restabelecer a carreira no serviço do sistema público de educação, dotando a Secretaria Municipal de Educação de uma Estrutura de cargos compatíveis com sua estrutura organizacional e de mecanismo e instrumentos que regulem o progresso funcional do servidor;

II - adotar os princípios da habilitação do método e da avaliação de desempenho para ingresso e desenvolvimento na carreira;

III - manter corpo profissional de alto nível, dotado de atitudes, conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade política institucional da Secretaria Municipal de Educação;

IV - integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação, no município.

## CAPÍTULO III

### DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

**Art. 8º.** Para efeitos desta Lei:



**I - QUADRO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

- é o quadro formado pelos cargos e carreiras de nível médio e superior do grupo ocupacional magistério;

**II - CARREIRA** - é a sequência lógica e hierárquica de cargos dispostos em uma sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema Público Municipal de Educação;

**III - NÍVEL** - é a divisão das carreiras do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação;

**IV - GRUPO EDUCACIONAL** - é a divisão das carreiras e cargos dentro do Plano de Cargos do Sistema Público Municipal de Educação, correspondendo às áreas de atividade funcionais em que se encontra estruturada a Secretaria Municipal de Educação;

**V - CLASSE** - é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições, integrantes de uma série de FAIXAS;

**VII - FAIXA** - é a subdivisão de uma CLASSE em escalas horizontais, correspondente a diversos níveis de vencimentos, constituindo a linha natural de progressão do servidor, por antiguidade a cada cinco (5) anos;

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

**VIII - CARGO PÚBLICO** - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, com as características de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do estado;



**IX - CARGO EFETIVO** - é o cargo provido em caráter permanente, por servidor subordinado ao regime de direito, dotado de estabilidade na forma da Constituição Federal, nomeado através de concurso público de provas e títulos;

**X - CARGO EM COMISSÃO** - é o cargo de livre nomeação e exoneração, provido em caráter precário, correspondente a cargos de chefia direção e assessoramento;

**XI - CARGO TÉCNICO** - é o cargo cujo provimento requer nível médio com habilidade e especialização técnico-operativa;

**XII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL** - é o crescimento do servidor na carreira de procedimento de progressão.

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

**Art. 9º.** A estrutura de cargos e carreiras do Quadro de Sistema Público Municipal de Educação representa o conjunto das funções organizacionais relacionadas com os objetivos e finalidades da Secretaria Municipal de Educação, distribuída pelas suas unidades integrantes.

#### SEÇÃO I DA NATUREZA DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

**Art. 10.** Fica criado no Quadro de Sistema Público Municipal de Educação p conjunto das funções organizacionais relacionadas com os objetivos e finalidades da Secretaria Municipal de Educação, distribuídas pelas suas unidades integrantes.



§ 1º. Por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades técnico-pedagógico que darão suporte às atividades de ensino e que requer formação específica.

§ 2º. Por atividades de apoio pedagógico entende-se pelo trabalho relativo à assistência direta ao professor e aluno, que requer formação específica.

Art. 11. Os grupos ocupacionais do Quadro do Pessoal de provimento efetivo do Sistema Público Municipal de Educação terão a seguinte composição:

**I - GRUPO I: MAGISTÉRIO**

a) **Professor 1** - do ensino Básico (Ensino Infantil, Fundamental do 1º ao 5º ano e Educação de Jovens e Adultos - Fase I);

b) **Professor 2** - do Ensino Básico (Fundamental do 6º ao 9º ano, Médio e Educação de Jovens e Adultos - Fase II).

**II - GRUPO II: APOIO TÉCNICO PEDAGÓGICO E ADMINISTRATIVO**

a) Diretor de Escola;

b) Diretor Adjunto;

c) Secretário de Escola;

d) Coordenador Pedagógico;

e) Psicólogo Escolar.

**SEÇÃO II**

**DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS**

Art. 12. Os cargos de provimento efetivo serão caracterizados por sua denominação, pela descrição detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos pelo ingresso, conforme especificação no **ANEXO 1** desta Lei.



 **Parágrafo Único.** Os cargos de provimento efetivo do Sistema Público Municipal de Educação estão descritos e especificados no **ANEXO I** da presente Lei.

**Art. 13.** Os cargos de provimento efetivo estarão subdivididos em cinco (5) classes, designadas pelos numerais romanos **I, II, III, IV, V**, cujo acesso se dará através de concurso publico para a classe inicial I, e as restantes pelos habilitações/titulação.

### **SUBSEÇÃO I**

#### **DOS CARGOS DE PROVIMENTO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

**Art. 14.** Os cargos de provimento em comissão correspondentes as atividades de direção, chefia e assessoramento dos órgãos integrantes da Secretaria Municipal de Educação e Escola, bem como as atividades de apoio pedagógico do Secretario de Educação.

**Paragrafo único.** Os cargos de provimento em comissão independem e são isoladas da evolução normal da carreira, não se subdividindo em **CLASSES** e **FAIXAS**.

**Art. 15.** Os cargos de provimento em comissão do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e as funções gratificadas estão relacionados e quantificados no **ANEXO III**.



**CAPÍTULO V**

**DO PROCESSO DE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

**SEÇÃO I**

**DO PROCESSO DE INGRESSO**

**Art. 16.** Os cargos do Sistema Público de Educação do Município de BELEM DE MARIA são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preenchem os requisitos estabelecidos sem Lei, sendo o ingresso necessariamente na primeira **FAIXA** da **CLASSE** inicial do respectivo nível de carreira, atendido os requisitos de qualificação profissional e habilitação por concurso público de provas e títulos.

**Art. 17.** Os requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei, serão estabelecidos nos art. 39 e seguintes da Constituição Federal de 1988, na Lei Estadual nº 6.123/68 e nesta Lei.

**Art. 18.** O servidor, uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório pelo período de três (3) anos, podendo ser dispensado caso comprove ter exercido tempo de serviço em cargo afim em outro Ente Federativo.

**Art. 19.** As pessoas portadoras de deficiência motora, visual e auditiva, habilitadas em concurso público, entendendo às exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, preencherão as vagas para eles reservadas no edital do Concurso.





**Art. 20.** O professor somente poderá exercer atividades técnico-pedagógicas, após dois (2) anos de docência, na rede pública ou privada, e atender as demais exigências estabelecidas em LEI.

## SEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 21.** O desenvolvimento na Carreira do Magistério poderá ocorrer mediante os procedimentos de:

**I - PROGRESSÃO HORIZONTAL** - passagem do servidor de uma FAIXA para seguinte, dentro de uma mesma CLASSE, obedecendo aos critérios específicos de tempo;

**II - PROGRESSÃO VERTICAL** - passagem dos serviços de uma CLASSE para superior da Série respectiva a que pertence, obedecidos aos critérios de merecimento e antiguidade, observados em qualquer hipótese, as exigências de participação em programas de desenvolvimento para a carreira;

**III - PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO/TITULAÇÃO** - passagem do servidor de uma CLASSE para outra, conforme exigência de titulação de cada CLASSE, independente da CLASSE onde se encontra;

## SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

**Art. 22.** A Progressão Horizontal ocorrerá automaticamente a cada cinco (5) anos, dentro da mesma classe.

**Paragrafo único.** A progressão horizontal deverá observar à ordem sequencial de disposição das FAIXAS, sendo vedada a ultrapassagem de FAIXA.



**SUBSEÇÃO II**  
**DA PROGRESSÃO VERTICAL**

**Art. 23.** A Progressão Vertical dar-se-á:

I - Por mérito;

II - Antiguidade;

III - Nova Habilitação/Titulação;

**Paragrafo único.** A progressão far-se-á por mérito, desde que cumpra interstício de dois (2) anos.

**Art. 24.** A Progressão Vertical por antiguidade será atribuídas ao servidor que contar com 10 (dez) anos de efetivo exercício na **CLASSE**, de acordo com os requisitos desta Lei.

**SUBSEÇÃO III**  
**DA PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO/TITULAÇÃO**

**Art. 25.** A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo, após o cumprimento do estágio probatório, para servidor que adquirir nova habilitação/titulação em área relacionada à sua situação.

**Art. 26.** Os cursos de Pós-Graduação, lato-sensu e stricto-sensu, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelos ocupantes de cargos dos grupos ocupacionais Magistério, Apoio Técnico- Pedagógico, serão considerados somente se autorizados pelos competentes das instituições Universitárias e quando no exterior, reavaliados por Instituições Brasileiras credenciadas para tudo.



**Art. 27.** A Progressão por Nova Habilitação/Titulação será efetivada mediante requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos nesta Lei, mediante apresentação de Certificado ou Diplomado devidamente reconhecido pelo órgão competente.

**Art. 28.** Em nenhuma hipótese uma habilitação/titulação ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

**Parágrafo único.** Ao professor com acumulação de cargos permitida em Lei, a nova habilitação/titulação será utilizada em ambos os cargos.

**Art. 29.** A Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á da seguinte forma:

**I - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO:**

a) O Professor do Ensino Infantil e da Educação Básica de 1º a 5º ano, da classe salarial I que obtiver nova titulação para classe III;

b) O Professor do Ensino Infantil e da Educação Básica de 1º ao 5º ano, ocupantes da classe salarial II que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe IV;

c) O Professor do Ensino Infantil e da Educação Básica de 1º ao 5º ano, ocupante da classe salarial III que obtiver nova titulação passará para a classe V;

d) O Professor da Educação Básica de 6º ao 9º ano e de Ensino Médio, ocupante da classe salarial I que obtiver nova habilitação/titulação passará a classe III;

e) O Professor da Educação Básica de 6º ao 9º ano e de Ensino Médio, ocupante da classe salarial II que obtiver nova habilitação/titulação passará para a classe IV;



I - Curso de Pós-Graduação lato-sensu - Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de trezentos e sessenta (360) horas;

II - Curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em áreas relacionadas à sua atuação;

III - Curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado em área relacionada à sua atuação;

**Paragrafo único.** O Professor da Educação Básica de 6º a 9º ano, que comprovar a conclusão dos cursos de Pós-Graduação stricto-sensu previstos no inciso III passará automaticamente para a classe V.

**Art. 32.** Para o Psicólogo Escolar e o Coordenador Educacional, serão consideradas sucessivas e respectivamente, para efeito de nova habilitação e titulação:

I - Curso de Pós-Graduação lato-sensu - Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de trezentos e sessenta (360) horas;

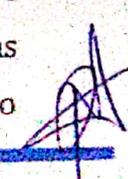
II - Curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada à sua atuação;

III - Curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado em área relacionada à sua atuação.

## CAPÍTULO VI

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR DESEMPENHO

**Art. 33.** A avaliação de desempenho é o progresso 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, tendo em vista os objetivos e finalidades do Sistema Público Municipal de Educação.

**Art. 34.** A progressão funcional por desempenho decorrerá da avaliação de desempenho expressa em pontos, obtidos na apuração geral dos fatores de progressão, obedecido o interstício.

**Art. 35.** A progressão funcional por desempenho obedecerá à ordem rigorosa dos ditames da regulação desta lei, mediante decreto.

**Art. 36.** A avaliação por desempenho do funcionário, será baseada em três fatores de promoção.

- I – Indicadores de desempenho;
- II – Indicadores atitudinais;
- III – Indicadores complementares.

**Art. 37.** Constituem indicadores de desempenho:

- I – Qualidade do Trabalho – mede a ausência de erros no trabalho, bem como a habilitação de execução;
- II – Conhecimento do Trabalho – mede o grau de conhecimentos teóricos aplicáveis ao exercício da função;
- III – Quantidade do Trabalho – mede o volume de produção do funcionário relacionado com o padrão esperado pelo Poder Executivo;
- IV – Liderança – mede a habilidade em transmitir ordens ou instituições e de conseguir a colaboração dos subordinados ou colegas.

**Art. 38.** Constituem indicadores atitudinais:

- I – Responsabilidade Profissional – mede a noção exata das obrigações inerentes ao exercício de suas funções;



**II** – Assiduidade e Pontualidade – mede a frequência ao serviço e o cumprimento do horário de trabalho;

**III** – Cooperação – mede a colaboração com chefia, subordinação e colegas;

**IV** – Integração – mede o relacionamento amistoso com chefias, colegas e público em geral.

**Art. 39.** Constituem indicadores complementares:

**I** – Tempo de Classe – compreendo o tempo de efetivo exercício na classe a que pertença o funcionário;

**II** – Cargo de Chefia – desde que exercida como titular mediante Portaria;

**III** – Curso com duração entre oitenta (80) e trezentos e sessenta e cinco (365) horas;

**IV** – Curso com duração de trezentos e sessenta horas (360) horas ou mais (especialização, mestrado e doutorado);

**V** – Participação em Comissão ou Grupo de Trabalho;

**VI** – Trabalhos publicados;

**VII** – Assiduidade e pontualidade.

**Art. 40.** A progressão funcional, por antiguidade, recairá no funcionário de maior tempo de efetivo exercício na respectiva classe, obedecendo ao interstício.

§ 1º. No caso de empate, para efeito de desempate, aplicar-se-ão ao funcionário, os critérios previstos nesta lei.

§ 2º. A apuração do tempo de efetivo exercício será efetuada anualmente até o dia trinta (30) de junho.

**Art. 41.** A antiguidade de classe será contada:



I - nos casos de nomeação, readmissão, transferência a pedido, reversão ou aproveitamento, a partir da data em que o funcionário entra no exercício do cargo;

II - os casos de promoção e readaptação, a partir de sua vigência;

III - no caso de transferência *ex-officio*, considerando-se o período de exercício que o funcionário possuirá na classe, quando foi transferido.

**Paragrafo único.** Para efeito do calculo do tempo de contribuição para promoção por antiguidade, será apenas computada o período de efetivo exercício na Rede Pública Municipal de Belém de Maria.

**Art. 42.** Na apuração de tempo liquido de efetivo exercício para a determinação de antiguidade de classe, serão incluídos os períodos de afastamento decorrentes de:

I - Férias;

II - Casamento;

III - Luto;

IV - Exercício de outro cargo municipal ou autárquico municipal e de provimento em comissão, afeto ao serviço Público Municipal de Educação; júri e outros serviços obrigatórios por lei;

V - Licença a funcionaria gestante, ao funcionário acidentado em serviço ou doença adquirida na profissão, (mediante comprovação por meio de laudo pericial emitido por uma junta médica no município);

VI - Participação em congressos científicos ou cursos de especialização ou realização de pesquisas científica ou conferencias cultural, sempre com a autorização do chefe do Executivo e a competente prova de frequência e aproveitamento;

VII - Desempenho de comissões previstas em Lei ou regulamento;

VIII - Expressa determinação legal, em outros casos.



I - nos casos de nomeação, readmissão, transferência a pedido, reversão ou aproveitamento, a partir da data em que o funcionário entra no exercício do cargo;

II - os casos de promoção e readaptação, a partir de sua vigência;

III - no caso de transferência *ex-officio*, considerando-se o período de exercício que o funcionário possuirá na classe, quando foi transferido.

**Paragrafo único.** Para efeito do calculo do tempo de contribuição para promoção por antiguidade, será apenas computada o período de efetivo exercício na Rede Pública Municipal de Belém de Maria.

**Art. 42.** Na apuração de tempo liquido de efetivo exercício para a determinação de antiguidade de classe, serão incluídos os períodos de afastamento decorrentes de:

I - Férias;

II - Casamento;

III - Luto;

IV - Exercício de outro cargo municipal ou autárquico municipal e de provimento em comissão, afeto ao serviço Público Municipal de Educação; júri e outros serviços obrigatórios por lei;

V - Licença a funcionaria gestante, ao funcionário acidentado em serviço ou doença adquirida na profissão, (mediante comprovação por meio de laudo pericial emitido por uma junta médica no município);

VI - Participação em congressos científicos ou cursos de especialização ou realização de pesquisas científica ou conferencias cultural, sempre com a autorização do chefe do Executivo e a competente prova de frequência e aproveitamento;

VII - Desempenho de comissões previstas em Lei ou regulamento;

VIII - Expressa determinação legal, em outros casos.



18 →

**CAPÍTULO VII**  
**DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 43.** 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 e do servidor na carreira.

**Art. 44.** A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será feita através de:

**I** – Programas de integração à Administração Pública, aplicados a todos os servidores nomeados e integrados no Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, dos direitos e deveres definidos na legislação estatutária e sobre o Plano Municipal de Educação;

**II** – Programas de Complementação de Formação, aplicadas aos servidores nomeados para o cargo de professor de ensino profissionalizante, constando de preparação pedagógica de nível superior como complementação de estudos, para que não tenham Licenciatura Plena;

**III** – Programas de Capacitação – aplicadas aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas e tecnológica ou de alteração de legislação, normas e procedimentos específicas ao desempenho do seu cargo ou função;

**IV** – Programas de Desenvolvimento – destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição;

**V** – Programas de Aperfeiçoamento – aplicadas 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;

**VI** – Programas de Desenvolvimento Gerencial – destinadas aos ocupantes de cargos de direção, gerencia assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função;

**VII** – Programa Único – o programa de que tinha o inciso II do presente artigo é obrigatório, devendo ser realizado e concluído durante o estágio probatório do servidor, como condição para a efetivação do cargo, portanto devendo ocorrer concomitantemente com o início do exercício do magistério do servidor.

**Art. 45.** A Secretaria Municipal de Educação, através dos seus órgãos operacionais, deverá assegurar anualmente a realização de ações de capacitação de pessoal e de cursos de qualificação profissional.

## **CAPÍTULO VIII** **DOS AFASTAMENTOS**

**Art. 46.** Ao Professor será concedido afastamento sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens, além dos assegurados pela legislação em vigor, para participar de congressos, seminários, encontros, cursos, atividades sindicais e outros eventos relacionados à atividade docente ou técnico-pedagógica respectiva, desde que devidamente autorizado, segundo critérios definidos em regulamentação específica.



**CAPÍTULO IX**  
**DO ENQUADRAMENTO DO PESSOAL EXISTENTE**

**Art. 47.** O enquadramento e aproveitamento dos atuais servidores nos cargos criados por esta Lei far-se-á automaticamente na mesma classe e categoria com absoluto respeito aos direitos adquiridos.

**Art. 48.** Ao servidor remanescente do regime celetista fica assegurado a continuidade do tempo de serviço para efeito de férias, adicional de tempo de serviço, licença-prêmio, promoção e outro benefício previstos em Lei.

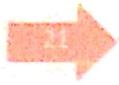
**CAPÍTULO X**  
**DO PLANO DE VENCIMENTOS E GRATIFICAÇÕES**

**Art. 49.** Os vencimentos e gratificações são as retribuições monetárias do trabalho do servidor.

**SEÇÃO I**  
**DOS VENCIMENTOS**

**Art. 50.** O conjunto de vencimentos atribuídos aos ocupantes dos Grupos Ocupacionais Magistério, Técnico Pedagógico e Administrativo do Sistema Público Municipal de Educação, na conformidade do Anexo V.

**Art. 51.** A estrutura de vencimentos do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação será estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:



I - a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo;

II - as condições vigentes na media do mercado de trabalho e a necessidade de preservar o poder aquisitivo dos servidores, e;

III - a política Salário do Poder Executivo Estadual e Federal.

**Parágrafo único.** No estabelecimento da estrutura de vencimentos do Quadro do Sistema Público de Educação será observado o principio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

**Art. 52.** A estrutura de vencimentos do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação agrega aos cargos dos Grupos Ocupacionais de Magistério, Grupo ocupacional de apoio Técnico Pedagógico e Administrativo.

**Art. 53.** A estrutura de vencimentos Quadro do Sistema Público Municipal de Educação compõe o **ANEXO V** desta Lei.

## SEÇÃO II

### DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 54.** Haverá na Carreira do Magistério, duas jornadas de trabalho.

I - De 30 (trinta) horas semanais cumpridas em dois turnos, em unidade escolar ou órgão;

II - De 40 (quarenta) horas semanais cumpridas e, dois turnos, em unidade escolar ou órgão.

**Art. 55.** A jornada de trabalho terá sua composição de seguinte forma:



I - 2/3 (dois terços) horas aula;

II - 1/3 (um terço) horas atividades.

§ 1º. Hora-aula é o período de tempo efetivamente destinado à docência;

§ 2º. Hora-atividade é o período dedicado, pelo docente, prioritariamente no recinto escolar para:

I - planejar, preparar e avaliar o trabalho didático;

II - colaborar com a administração da escola;

III - participar de reuniões pedagógicas e de articulações com a comunidade;

IV - aperfeiçoar seu trabalho profissional.

### SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

**Art. 56.** As gratificações serão conferidas aos servidores de Quadro do Sistema Público Municipal de Educação para natureza da atividade realizada.

**Art. 57.** Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, especificadas a seguir:

I - Gratificação por difícil acesso, na forma regulamentada em Decreto do Poder Executivo.



**CAPÍTULO XI**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS**

**Art. 58.** O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado, poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal de Educação, no prazo de trinta dias, contados da ciência do ato de enquadramento.

**Art. 59.** Os servidores ocupantes de cargos do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação que se encontram à época de implantação do Plano de Cargos e Carreira criado por esta Lei, em Licença para trato de interesse particular, ou com contratos de trabalho suspensos, serão enquadrados por ocasião da reassunção.

**Art. 60.** A classe de professor do Ensino básico de 1º ao 5º ano, com exigência para ingresso de formação para Magistério Nível Médio, será extinta à medida em que for estabelecida gradativamente a exigência mínima inicial de Licenciatura Plena em pedagogia para o ensino infantil e do 1º ao 5º ano do Ensino Básico, transformando-se em cargo de nível Superior, conseqüentemente desaparecido a especialização em nível médio.

**Art. 61.** Ficam criados de cargos de provimento efetivo constantes do ANEXO I.

**Art. 62.** Ficam aprovados como parte integrante e inseparável desta Lei os ANEXOS I, II, III, IV e V.



**Art. 63.** A carga horária máxima dos professores de ensino básico de 6º ao 9º ano será de até 200 horas aulas sendo 1/3 (um terço) para aulas atividades, que deverão ser realizadas no âmbito da escola.

**Art. 64.** Aos integrantes das funções do magistério, poderá ser concebida gratificação especial no final do exercício, caso ocorra a disponibilidade de recursos do Fundo de Educação, mediante Decreto do Chefe Executivo Municipal.

**Art. 65.** Fica extinta a gratificação de pó de giz prevista em lei.

**Art. 66.** Fica assegurado a revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira de acordo com o reajuste do piso salarial profissional nacional de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal.

**Art. 67.** Fica o Chefe do Executivo Municipal autorizado a conceder gratificação de até 100% (cem por cento) aos ocupantes de cargos de técnico pedagógico criados por Lei, pelo exercício do cargo em regime de tempo integral ou dedicação exclusiva.

**Art. 68.** No prazo de 30 (trinta) dias o Chefe do Executivo Municipal regulamentará, por Decreto, as atribuições e requisitos necessários para o exercício dos cargos de provimento efetivo criados por Lei.

**Art. 69.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei ocorrerão à conta de dotação orçamentária própria dos recursos do FUNDEB.



Art. 70. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito do Município da Belém de Maria/PE, em dez (10) de junho (06) de dois mil e dezenove (2019).

  
ROLPH EBER CASALE JUNIOR  
PREFEITO DE BELEM DE MARIA/PE

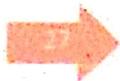


ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL DA EDUCAÇÃO

GRUPO 1 - CARGOS DE NÍVEL DE MAGISTÉRIO - PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA	
DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
<b>Professor 1</b> - do Ensino Básico (Ensino Infantil, Fundamental do 1º ao 5º ano e Educação de Jovens e Adultos - I Fase/Graduação mínima magistério)	60
<b>Professor 2</b> - do Ensino Básico (Fundamental do 6º ao 9º ano, Médio e Educação de Jovens e Adultos - II Fase/Graduação Licenciatura Plena)	30

GRUPO 2 - APOIO TÉCNICO PEDAGÓGICO E ADMINISTRATIVO	
DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Diretor de Escola	04
Diretor Adjunto	02
Secretário Escolar	04
Coordenador Pedagógico	20
Psicólogo Escolar	01
Supervisor	20



ANEXO II

TABELA DE ENQUADRAMENTO DO SERVIDOR DO GRUPO OCUPACIONAL  
MAGISTÉRIO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

PERÍODO DE ENQUADRAMENTO	CLASSE
Até 05 anos de serviço	I
De 05 anos a 10 anos de serviço	II
De 10 anos a 15 anos de serviço	III
De 15 anos a 20 anos de serviço	IV
De 20 anos a 25 anos de serviço	V



**ANEXO III**

**TABELA DE FUNÇÃO GRATIFICADA**

<b>GRUPO 2 - APOIO TÉCNICO PEDAGÓGICO E ADMINISTRATIVO</b>		
<b>ESPECIFICAÇÃO</b>	<b>SÍMBOLO</b>	<b>%</b>
Diretor de Escola I - de 150 a 400 alunos	FG1	20
Diretor de Escola II - acima de 401 alunos	FG2	30
Diretor Adjunto I - de 150 a 400 alunos	FG3	20
Diretor Adjunto II - acima de 401 alunos	FG4	20
Secretário Escolar	FG5	20
Coordenador Pedagógico	FG6	20
Supervisor	FG7	20



ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DE CARGOS COMISSIONADOS

GRUPO 2 - APOIO TÉCNICO PEDAGÓGICO E ADMINISTRATIVO			
SÍMBOLO	QUANTIDADE	ESPECIFICAÇÃO	VENCIMENTOS (RS)
	01	Diretor de Escola I	1.160,00
	02	Diretor de Escola II	1.500,00
	01	Diretor Adjunto I	800,00
	02	Diretor Adjunto II	1.000,00
	04	Secretário Escolar	1.000,00
	17	Coordenador Pedagógico	950,00
	01	Psicólogo Escolar	1.000,00
	17	Supervisor	800,00



ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTOS DO PROFESSOR DO ENSINO BÁSICO  
 DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM DE MARIA/PE - 150 horas/aulas

MATRIZES	01	02	03	04	05
CLASSES	MAGISTÉRIO	LICENCIATURA	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
V	1.050,20	1.155,22	1.270,75	1.397,82	1.537,61
IV	1.000,18	1.100,20	1.210,22	1.331,25	1.464,38
III	952,60	1.047,90	1.152,70	1.267,31	1.394,04
II	907,20	997,92	1.097,72	1.207,50	1.328,25
I	864,00	950,40	1.045,44	1.149,99	1.264,99

TABELA DE VENCIMENTOS DO PROFESSOR DO ENSINO BÁSICO  
 DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM DE MARIA/PE - 200 horas/aulas

MATRIZES	01	02	03	04
CLASSES	LICENCIATURA	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
V	1.400,30	1.540,30	1.694,33	1.863,77
IV	1.333,60	1.466,96	1.613,66	1.775,03
III	1.270,08	1.397,10	1.536,81	1.690,50
II	1.209,60	1.330,60	1.463,66	1.610,02
I	1.152,00	1.267,20	1.393,92	1.533,12

ESTADO DE PERNAMBUCO  
MUNICÍPIO DE BELÉM DE MARIA

GABINETE DO PREFEITO  
ATO DE PROMULGAÇÃO Nº 001/2019

ATO DE PROMULGAÇÃO Nº 001/2019

EMENTA: Promulga proposição legislativa sancionada tacitamente, em virtude do silêncio de sanção ou veto, pelo Prefeito Municipal à época, no tempo hábil previsto no art. 68, § 1º, da Lei Orgânica Municipal, e não promulgada, até a presente data, seja pelo Prefeito Municipal, seja pelo Presidente da Câmara Municipal, nos termos do citado dispositivo legal.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BELÉM DE MARIA/PE**, o Exmo. Sr. **ROLPH EBER CASALE JÚNIOR**, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município, sem prejuízo de outros dispositivos que regulem a matéria,

**CONSIDERANDO** a aprovação, pela Câmara de Vereadores de Belém de Maria/PE, na 10ª Sessão Ordinária do 4º Período Legislativo, realizada em 30/12/2009, do Projeto de Lei nº 014/2009, de autoria do Poder Executivo Municipal, que institui o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** que o autógrafo da referida proposição legislativa foi recebido – à época – pelo Poder Executivo Municipal, em 01/03/2010;

**CONSIDERANDO** o silêncio de sanção ou veto, pelo Excelentíssimo Prefeito Municipal, à época, no tempo hábil previsto no art. 68, § 1º, da Lei Orgânica Municipal, no que concerne a aludida proposição legislativa;

**CONSIDERANDO** a ausência de promulgação – até a presente data – da proposição legislativa em comento, seja pelo Excelentíssimo Prefeito Municipal, seja pelo Excelentíssimo Presidente da Câmara Municipal, nos termos do art. 68, § 1º, da Lei Orgânica Municipal;

**CONSIDERANDO** que o presente Ato de Promulgação visa regularizar a consolidação dos princípios e normas que o Município de Belém de Maria/PE tem observado na execução do Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, em consonância com a política de pessoal do Poder Executivo Municipal;

**CONSIDERANDO** que este Ato de Promulgação objetiva, também, corrigir as distorções formais existentes, bem como legitimar a percepção dos direitos e recursos financeiros previstos na citada norma jurídica, fixando o *termus a quo* de sua validade e sua eficácia, a fim de que continue a beneficiar os servidores públicos municipais, o que, inclusive, já faz há quase de dez (10) anos;

**CONSIDERANDO**, como é cediço, que, no processo legislativo, após a formalização do ato sancionatório, escrito ou tácito, como no presente caso, seguem-se a promulgação e a publicação de lei já existente;

**CONSIDERANDO** que a promulgação, ato de natureza política e, normalmente, de competência do Chefe do Poder Executivo, reveste-se de caráter obrigatório e visa atestar solenemente a existência de lei para a produção de seus efeitos, figurando como requisito indispensável à eficácia do ato normativo;

**CONSIDERANDO** que, no caso, é irrelevante o fato de a composição do Poder Executivo Municipal que vai promulgar a proposição legislativa citada ser diferente daquela ao tempo de sua aprovação, pois já houve manifestação soberana e regular do Poder Legislativo Municipal sobre a matéria, cujos membros são transitórios, no entanto a instituição é permanente, subsistindo o poder-dever de promulgá-la;

**RESOLVE:**

**Art. 1º. PROMULGAR a LEI MUNICIPAL nº 769/2019**, oriunda do Projeto de Lei nº 014/2009, de autoria do Poder Executivo Municipal, que institui o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e dá outras providências, cujo conteúdo faz parte integrante do presente ato de promulgação.

**Art. 2º. A Lei epigrafada entra em vigor na data de sua publicação**, com efeitos retroativos a partir de um (01) de março (03) de dois mil e dez (2010), revogando-se as disposições em contrário.

**Art. 3º. Publique-se e registre-se.**

Gabinete do Prefeito do Município de Belém de Maria/PE, em dez (10) de junho (06) de dois mil e dezenove (2019).

**ROLPH EBER CASALE JÚNIOR**  
Prefeito de Belém de Maria/PE

**LEI MUNICIPAL nº 769/2019.**

EMENTA: Institui o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BELÉM DE MARIA/PE**, o Exmo. Sr. **ROLPH EBER CASALE JÚNIOR**, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município, sem prejuízo de outros dispositivos que regulem a matéria, **FAZ SABER** que a Câmara de Vereadores de Belém de Maria/PE **APROVOU**, em 30/12/2009, e o Chefe do Poder Executivo Municipal, à época, **TACITAMENTE SANCIONOU** a seguinte

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º.** Esta Lei consolida os princípios e normas que o Município de Belém de Maria/PE observará na Execução do Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração de Pessoal do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, em consonância com a política de pessoal do Poder Executivo Municipal.

**Art. 2º.** Para efeito desta Lei, o Quadro de Pessoal Municipal de Educação, é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreira de nível básico, da administração direta da Secretaria Municipal de Educação – SME, e por aqueles que ocupam cargos em comissão de funções gratificadas.