

**MUNICÍPIO DE ITAÍBA**  
Estado de Pernambuco

**PLANO DE CARGOS E CARREIRA  
DO MAGISTÉRIO**

**Exercício de 1998**

# **PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÍBA**

Estado de Pernambuco

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 01/98

“Institui o Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal e dá outras providências.”

O Prefeito do Município de Itaíba, Estado de Pernambuco, no uso das suas atribuições, submete à apreciação da Câmara Municipal o seguinte Projeto de Lei:

## **CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS, DAS FINALIDADES**

Art. 1º - O Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal objetiva a profissionalização e valorização do servidor, bem como a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços de educação prestados ao conjunto da população de Itaíba.

Art. 2º - O Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

- I – estabelecer a carreira no serviço público de educação, dotando a Secretaria de Educação de uma estrutura de cargos compatível com sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem o progresso funcional e salarial do servidor;
- II – adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho para ingresso e desenvolvimento na carreira;
- III – manter um corpo profissional de alto nível, dotado de atitudes, conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade política institucional da Secretaria de Educação;
- IV – integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação no Município.

## **CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DO PLANO**

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstos na estrutura organizacional cometido a um

funcionário, criado por Lei, com denominação própria, quantidade definida e vencimentos pagos pelos cofres públicos.

§ 1º - Quanto a forma de provimento os cargos classificam-se em:

- I – Cargos de provimento efetivo;
- II – Cargos de provimento em comissão;

§ 2º - Os cargos de provimento efetivo, são os constantes do Anexo I e serão providos por nomeação mediante aprovação em concurso público, observados os critérios definidos nesta Lei.

§ 3º - Os cargos de provimento em comissão, são os constantes do Anexo II, declarados de livre nomeação e exoneração.

Art. 4º - Os cargos de provimento efetivo do Magistério são considerados de nível médio e de nível superior.

§ 1º - Cargo de nível médio é aquele para cujo provimento é exigido habilitação profissional em curso legalmente classificado e regulamentado como de nível médio de ensino.

§ 2º - Cargo de nível superior é aquele para cujo provimento é exigido habilitação profissional em curso legalmente classificado e regulamentado como de nível superior de ensino.

§ 3º - Considera-se habilitado o profissional portador de diploma universitário ou certificado de nível médio relacionado com o Magistério e legalmente inscrito no órgão competente na forma da legislação vigente.

Art. 5º - Classe é agrupamento de cargos de atribuições da mesma natureza, de denominação idêntica, do mesmo nível de vencimentos e semelhantes quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade das atribuições.

PARÁGRAFO ÚNICO – As classes são isoladas ou integram séries de classes.

Art. 6º - Série de classe é o conjunto de classes de atribuições da mesma natureza, escalonadas quanto ao grau de dificuldades e responsabilidades que compreendam.

Art. 7º - A cada classe correspondem faixas salariais nas quais estarão definidos os valores mínimos e máximos e os níveis intermediários de vencimentos na carreira.

Art. 8º - Grupo ocupacional é um conjunto de séries de classes ou classes únicas, de atividades profissionais correlatas e afins quanto a natureza dos respectivos trabalhos e o grau de escolaridade.

Art. 9º - Os cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, constituem o quadro permanente do Município.

Art. 10 - O município manterá o quadro de servidores municipais segundo o regime estatutário.

Art. 11 - É vedado a criação de emprego público de igual atribuição, natureza ou responsabilidade dos cargos previstos nos anexos I e II da presente Lei.

### **CAPÍTULO III** **DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

Art. 12 – O ingresso na carreira do Magistério Público se dará por concurso público de provas ou de provas e títulos, para as atividades de docência e coordenação de atividades pedagógicas, e por indicação do Chefe do Executivo, a título de cargo de provimento em comissão, declarados de livre nomeação e exoneração, para as atividades de direção.

§ 1º - A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício profissional de qualquer função do magistério, que não a de docência, será de 02 (dois) anos e adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

§ 2º - Comprovada a existência de vagas nas escolas e indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, será realizado concurso público para preenchimento das mesmas.

§ 3º - Enquanto da realização do concurso público de que trata o parágrafo anterior, a docência poderá ser assumida por estagiário ou professor contratado por prazo determinado.

§ 4º - O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado após o período determinado por Lei, ocorrerá entre a posse a investidura permanente na função.

Art. 13 – O exercício da docência na carreira de magistério exige, como qualificação mínima:

I – ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental;

II – ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas, em área própria, para a docência nas quatro séries finais do ensino fundamental;

III – o Município, em colaboração com a União e o Estado, deverá universalizar a observância das exigências mínimas de formação para os docentes já em exercício na carreira de magistério, sem habilitação, no prazo de cinco anos a contar da data da publicação da Lei Federal nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996;

Art. 14 – O servidor da Carreira do Magistério Público Municipal só será cedido para outras funções fora do sistema de ensino sem ônus para o sistema de origem do interesse da carreira do magistério.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA**

Art. 15 – O desenvolvimento da carreira do Magistério Público Municipal poderá ocorrer mediante os seguintes procedimentos:

- I – Progressão Horizontal – passagem do servidor, por merecimento ou antiguidade de uma faixa salarial para a seguinte, dentro do mesmo nível de vencimento, obedecendo os critérios especificados no art. 21, incisos I e II desta Lei;
- II – Progressão Vertical – passagem do servidor, por promoção de um nível de um nível de vencimento para outro dentro da mesma classe, por conclusão de curso de licenciatura plena, mestrado e doutorado, obedecendo os critérios estabelecidos no art. 20 parágrafo único desta Lei.

Art. 16 – A promoção horizontal ocorrerá para o servidor que alcançar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação de desempenho, passando para a faixa seguinte, sem alterar o cargo que ocupa.

Art. 17 – O servidor concorrerá a progressão até que alcance a última faixa da sua classe, respeitado o interstício de 5 (cinco) anos.

Art. 18 – A promoção por qualificação ocorrerá a qualquer tempo, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir nova habilitação em área relacionada à sua atuação.

## **CAPÍTULO V**

### **DA PROMOÇÃO**

Art. 19 – Promoção é a elevação do funcionário efetivo, pelo critério de merecimento ou por antiguidade, à faixa salarial imediatamente superior dentro da mesma classe, ou, de uma classe para outra, na mesma série, mediante elevação do grau de escolaridade, nos termos do art. 15 desta Lei.

Art. 20 – Para ser elevado a outra faixa salarial, por antiguidade ou por merecimento, o funcionário deverá:

- I – contar com 5 (cinco) anos de efetivo exercício na faixa a que pertence, considerado como ano o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias;
- II – obter, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos pontos constantes do boletim de merecimento, anexo VII desta Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - A promoção por elevação do grau de escolaridade dar-se-á a requerimento do funcionário, mediante apresentação do certificado de conclusão do curso exigido como pré-requisito de acordo com o anexo IV desta Lei.

Art. 21 – A promoção por antiguidade dar-se-á quando o funcionário contar com 10 (dez) anos de efetivo exercício, considerando ano o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, ou contar com 10 (dez) anos da última promoção recebida por antiguidade.

## **CAPÍTULO VI** **DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO**

### **SEÇÃO I** **DOS CANDIDATOS A PROMOÇÃO**

Art. 22 – No primeiro dia útil de janeiro de cada ano, o Departamento de Pessoal organizará a relação dos funcionários a concorrerem à promoção e a enviará à Comissão de Desenvolvimento Funcional, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

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. 23 – Imediatamente após a publicação da lista dos habilitados, será decretada a promoção, indiscutivelmente, para a Faixa Salarial ou classe imediatamente superior aquela em que se encontra o funcionário.

Art. 24 – Só poderão concorrer à promoção os funcionários que estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município.

Art. 25 – Quando o funcionário for colocado à disposição de órgão federal, estadual ou de outro município, 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 merecimento durante o período em que se deu o afastamento.

Art. 26 – O funcionário suspenso preventivamente poderá concorrer à promoção, mas, ficará sem efeito os atos delas decorrentes se, da verificação dos fatos que determinarem a suspensão preventiva, resultar pena de suspensão ou condenação.

§ 1º - O funcionário somente iniciará o exercício do cargo na nova faixa salarial ou nova classe depois de declarada a improcedência da

penalidade, após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva.

§ 2º - No caso de ser verificada a procedência da pena de suspensão, ao to de designação será considerado nulo e o funcionário só poderá inscrever-se novamente à promoção, depois de decorridos os prazos, contados da data subsequente à do término do cumprimento da pena:

- a) de dois anos, para pena de suspensão de até quinze (15) dias;
- b) de três anos, para pena de suspensão de até trinta (30) dias;
- c) de cinco anos, para pena de suspensão de mais de 30 (trinta) dias.

## SEÇÃO II DO BOLETIM DE MERECIMENTO

Art. 27 – O boletim de merecimento obedecerá o modelo anexo VII desta Lei, o qual servirá para registro da apuração dos pontos positivos e negativos atribuídos ao funcionário segundo os critérios estabelecidos neste capítulo.

Art. 28 – O merecimento de cada funcionário será avaliado com base nas informações constantes de sua ficha funcional, abrangidas pelos critérios gerais e específicos da antiguidade e de merecimento funcional.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aos elementos de informações da ficha funcional serão atribuídos pontos numéricos positivos ou negativos, conforme for indicado, devendo o índice geral e final do merecimento funcional ser o resultado da média ponderada dos índices parciais obtidos através dos critérios gerais de antiguidade e merecimento profissional, aos quais serão atribuídos os pesos 4 (quatro) e 6 (seis), respectivamente.

Art. 29 – O índice do critério geral de antiguidade será o resultado da verificação do tempo líquido efetivo exercício em cargo de provimento efetivo no Município, atribuindo-se 3 (três) pontos por ano, até o máximo de 30 (trinta) anos ou 90 (noventa) pontos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para fim deste artigo, serão computados como efetivo exercício os períodos definidos do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município.

Art. 30 – O índice de critério geral de merecimento profissional será o resultado de média ponderada dos pontos conseguidos em cada um dos critérios específicos de merecimento e conduta funcional, mérito intelectual e experiência funcional, por ele abrangidos, a cujos pontos serão atribuídos, respectivamente, os pesos 5 (cinco) e 3 (três).

Art. 31 – O critério específico do merecimento e conduta funcional terá seu índice determinado pelo resultado da soma algébrica dos itens, condições essenciais do merecimento e conduta funcional avaliados da seguinte forma:

I – As essenciais do merecimento funcional, pela atribuição, no ano, de até 10 (dez) pontos positivos a cada um dos seguintes subitens:

- a) assuidade;
- b) pontualidade;
- c) qualidade do trabalho;
- d) auto-suficiência;
- e) iniciativa;
- f) colaboração;
- g) ética profissional;
- h) conhecimento do trabalho;
- i) compreensão dos deveres; e
- j) relacionamento profissional.

II – A conduta funcional, pelo resultado dos pontos positivos e negativos, atribuídos na forma e aos sub-itens seguintes:

- a) inassiduidade, um ponto negativos por falta injustificada no ano;
- b) impontualidade, um ponto negativo por grupo de três (3) entradas atrasadas ou saídas antecipada por trimestre;
- c) indisciplina, dois (2) pontos negativos para cada advertência, três (3) pontos negativos para cada repreensão, cinco (5) pontos negativos para cada destituição de cargo de provimento em comissão, por falta;
- d) elogio individual e coletivo, constante de portaria do Prefeito, dois (2) pontos positivos;
- e) improdutividade, dez (10) pontos negativos para cada ano.

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 a atribuições do cargo de sua carreira atual ou das funções exercidas em razão dele, através de cursos ou treinamento administrados por órgão público ou privado a que tenha sido encaminhado o funcionário pela secretaria a que pertence.

PARÁGRAFO ÚNICO – A avaliação de que trata este artigo será feita com base na soma das cargas horárias dos cursos, as quais serão atribuídos os seguintes pontos:

- I – até 120 horas/aulas, 2 (dois) pontos;
- II – de 121 a 180 horas/aulas, 3 (três) pontos;
- III – acima de 180 horas/aulas, 5 (cinco) pontos.

Art. 33 – sob o critério específico de experiência funcional, será considerado o exercício da titularidade de cargos comissionados, no âmbito da Prefeitura Municipal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para os objetivos deste artigo, serão atribuídos aos funcionários, conforme o caso, pontos positivos por ano de exercício nos cargos seguintes:

- I – Cargos comissionados de Secretarias, 7 (sete) pontos;
- II – Cargos comissionados de Direção, 6 (seis) pontos;
- III – Cargos comissionados de Chefia, 5 (cinco) pontos;
- IV – Cargos comissionados de Supervisão, 4 (quatro) pontos;
- V – Outros cargos comissionados, 3 (três) pontos.

**CAPÍTULO VII**  
**SEÇÃO I**  
**DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS**

**ART. 34** – A remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio para carga-horária correlata.

§ 1º - A carga horária de Magistério Público do Município de \_\_\_\_\_ é a seguinte:

- I – Pré-Escolar a 4ª Série do ensino fundamental, 150 hora aula;
- II – 5ª a 8ª série do ensino fundamental:
  - a) Carga horária mínima 150 horas aula;
  - b) Carga horária máxima 200 horas aula;

§ 2º - A carga horária de cada docentes de 5ª a 8ª série do ensino fundamental será definida pela Secretaria de Educação, através de portaria, segundo as necessidades básicas de ensino.

**Art. 35** – A remuneração dos docentes de ensino fundamental deverá ser definida em uma escala cujo ponto médio terá como referência o custo médio aluno-ano do sistema municipal de ensino e considerando que:

- I – O ponto médio da escala salarial corresponderá à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível dentro da carreira;
- II – a remuneração média mensal dos docentes será equivalente custo médio aluno-ano, para função de 30 (trinta) horas aula semanais, para uma relação média de 25 (vinte e cinco) alunos por professor, no sistema municipal de ensino de Itaíba.
- III – O salário dos docentes de ensino fundamental estabelecido na forma deste artigo, constituirá referência para a remuneração dos professores de educação infantil.

**Art. 36** – Remuneração é o valor total percebido no mês, em espécie, a qualquer título, pelo servidor do magistério público, compreendendo todas as vantagens permanentes, as vantagens pessoais e as inerentes ao exercício do cargo.

**Art. 37** – As parcelas integrantes da remuneração dos servidores do magistério, conforme a sua natureza são:

- I – irretiráveis ou irredutíveis;
- II – retiráveis ou redutíveis.

§ 1º - A parcela irretirável ou irredutível componente da remuneração do servidor é integrada pelo vencimento-base mais as vantagens incorporáveis decorrentes de expressa disposição de Lei.

§ 2º - São retiráveis ou redutíveis, não se incorporando a remuneração do servidor, as gratificações e abonos concedidos e as funções gratificadas.

Art. 38 – A remuneração mensal do servidor do magistério público do município de Itaíba terá como limite máximo os valores percebidos como remuneração em espécie pelo Prefeito.

Art. 39 – Os vencimentos dos cargos e funções integrantes da carreira do magistério, são os constantes dos anexos I a III e V desta Lei.

Art. 40 – Os vencimentos de cada um dos cargos e funções constantes dos anexos I a III e V da presente Lei, serão sempre que necessário, atualizados mediante autorização legislativa, visando manter sempre as disposições contidas na Lei Orgânica Municipal.

Art. 41 – Não serão incorporadas aos proventos de aposentadoria gratificações por função, dentro ou fora do sistema de ensino.

## SEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 42 – Além dos vencimentos, é assegurado aos servidores as seguintes vantagens:

- I – diárias;
- II – salário família;
- III – gratificações;
- IV – adicional de férias;

Art. 43 – As diárias servirão como forma de compensação das despesas de alimentação, pousada e transporte dos servidores públicos que se deslocarem do Município em missão oficial, de representação ou a serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO – A concessão de diárias Serpa instituída por Lei e regulamentada por decreto do Prefeito.

Art. 44 – O salário Família será concedido aos servidores ativos e inativos, na forma que dispuser o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município.

Art. 45 – Ficam assegurados aos servidores ocupantes de cargo efetivos as seguintes gratificações:

- I. – De função;
- II. – Pela prestação de serviços extraordinários;
- III. – Adicional por tempo de serviço;
- IV. – Adicional de remuneração para atividades penosas, insalubre ou perigosas e com risco de vida na forma da Lei;
- V. – Pela participação em grupo de trabalho, comissões ou órgãos de deliberação coletiva;
- VI. – Pelo exercício do magistério;
- VII. – Pela produtividade;
- VIII. – Por outros encargos previstos na Lei ou regulamento.

Art. 46 – As gratificações de função, será concedida, pelo exercício de cargo de Secretário de Escolas e Chefe de Serviço ou outro que venha a ser criado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A gratificação de função, concedida para servidores do quadro efetivo designados para o desempenho das funções constantes do “caput” deste artigo, será remunerada de acordo com os valores constantes do Anexo III.

Art. 47 – A gratificação pela prestação de serviços extraordinários será concedida mediante pagamento de no mínimo, 50% (cinquenta por cento), superior ao valor normal por hora trabalhada.

§ 1º - O valor mensal da remuneração de horas extras não poderá ser superior a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal dos vencimentos do funcionário.

§ 2º - O valor da hora extra será obtido mediante a divisão do valor dos vencimentos pelo número de horas trabalhadas, acrescido de 50% (cinquenta por cento).

Art. 48 – A gratificação adicional por tempo de serviço obedecerá ao disposto nos Regime Jurídico dos Serviços Públicos do Município.

**Art. 49** – A gratificação adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, será regulamentada por decreto executivo e remunerada segundo os critérios definidos em Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os professores enquanto permanecerem na sala de aula, perceberão a gratificação de que trata este artigo, fixada em 20% (vinte por cento) do valor dos vencimentos do cargo pelos efeitos causados a saúde pelo uso do giz.

Art. 50 – A gratificação pela participação em grupo de trabalho, comissões ou órgãos de deliberação coletiva, será concedida pelo Prefeito, com base nas horas trabalhadas e o seu valor não será superior a 100% (cem por cento) do valor dos vencimentos.

**Art. 51** – A gratificação pelo exercício do magistério será concedida, automaticamente, ao professor habilitado em sala de aula, fixada em 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento do cargo.

**Art. 52** – A gratificação pela produtividade será concedida ao professor do pré-escolar à 4ª série do Ensino Fundamental em sala de aula, fixada em 20% (vinte por cento) do valor do vencimento do cargo, mediante comprovação da frequência média de 25 (vinte e cinco) alunos dia.

§ 1º - A frequência será calculada com base nas informações extraídas do boletim mensal de frequência do professor.

§ 2º - A frequência será avaliada pela supervisão escolar, periodicamente.

**Art. 53** – O adicional de férias será concedido no período de férias do professor e será pago com valor equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração mensal.

**Art. 54** – Além das gratificações constantes desta Lei, poderá ser concedida gratificação por substituição, em razão do afastamento do titular, por prazo determinado.

§ 1º - Ao docente que vier a substituir outro em tempo integral, será concedida gratificação de 100% (cem por cento) do valor da remuneração do funcionário substituído.

§ 2º - Nos casos de substituição do professor licenciado, dar-se-á preferência para substituição, a professores do quadro efetivo, seguindo-se de estagiários e em último caso, contratos por tempo determinado na forma da Lei.

§ 3º -A gratificação de que trata o parágrafo primeiro será regulamentada por decreto e concedida por portaria do Prefeito.

**Art. 55** – **Ao funcionário titular do cargo de professor, quando em sala de aula, será concedido 20% (vinte por cento) do expediente a título de aula-atividade para desempenho das funções extra-classe.**

**PARÁGRAFO ÚNICO** – **Considere-se horas de atividade aquelas destinadas a preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade a ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.**

## **CAPÍTULO VIII** **DO TREINAMENTO**

**Art. 56** – Fica institucionalizado, como atividade permanente do Magistério Público, o treinamento de seus servidores.

**Art. 57** – O treinamento terá sempre caráter objetivo e será ministrado:

- I. sempre que possível, diretamente pela Prefeitura, utilizando servidores de seu quadro de recursos humanos;
- II. através de contratação de servidores de entidades, empresas ou profissionais especializados;
- III. mediante o encaminhamento de servidores as organizações especializadas sediadas no Município ou fora dele.

Art. 58 – As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamentos:

- I. identificando e estudando as áreas mais carentes de treinamento, no âmbito dos respectivos órgãos, e propondo as medidas necessárias;
- II. facilitando a participação dos funcionários nos programas de treinamento;
- III. desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores de treinamento dentro das suas condições;
- IV. submetendo-se aos programas de treinamento adequado às suas atribuições.

## **CAPÍTULO IX** **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 59 – Terá caráter urgente o andamento dos papéis que se refiram à promoção funcional, sendo passíveis de repreensão ou suspensão os responsáveis por seu retardamento.

Art. 60 – Ficam criados todos os cargos de provimento efetivo, de provimento em comissão e funções gratificada constantes dos anexos I, II e III da presente Lei.

Art. 61 – O número de vagas por matérias específicas para o cargo de Professor horista, será definido segundo a necessidade de cada escola e constará do edital de concurso público, ficando as nomeações, em cada matéria, limitadas a esse número.

Art. 62 – ficam extintos todos os cargos em virtude do enquadramento nos novos cargos constantes do Anexo I, que deverá ocorrer no prazo máximo 120 (cento e vinte) dias, bem como os demais cargos vagos existentes antes da data de vigência desta Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O enquadramento será feito na classe correspondente ao grau de escolaridade do servidor.

Art. 63 – Os professores leigos, assim considerados os regentes de classe sem habilitação para o magistério, constituirão grupo em extinção.

Art. 64 – Os titulares de cargos existentes, em classe única ou série de classes, que não forem enquadrados nos novos cargos em razão de exigências legais

para o enquadramento, ficarão em disponibilidade remunerada para reaproveitamento em cargos compatíveis com as suas aptidões.

Art. 65 – A nomeação do Pessoal convocado em decorrência da aprovação em concurso público, far-se-á pela chamada nominal, seguindo rigorosamente a ordem de classificação no cargo a que concorreu, e será nomeado de acordo com a nomenclatura, indicada no anexo VI, desta Lei.

**Art. 66 – Os funcionários que vierem a se aposentar nos 5 (cinco) primeiros anos de vigência desta Lei, serão automaticamente promovidos para faixa salarial imediatamente superior a que pertencem.**

Art. 67 – Para efeito desta Lei, lotação é o número de cargos considerados necessários ao funcionamento da estrutura organizacional de cada órgão de Ensino do Município.

PARÁGRAFO ÚNICO – A lotação a que se refere este artigo será feita através de portaria do Prefeito, atendendo as necessidades de cada órgão.

Art. 68 – No provimento dos cargos comissionados dar-se-á preferência, sempre que possível, aos funcionários ocupantes de cargos do quadro efetivo do Município.

Art. 69 – As vantagens pecuniárias decorrentes da aplicação desta Lei serão devidas com efeito retroativo ao dia 1º de janeiro de 1998, cotando-se as demais vantagens a partir da data da sua publicação.

Art. 70 – As dúvidas suscitadas na execução da presente Lei, serão resolvidas pelo Prefeito mediante decreto, a quem cabe decidir, também, nos casos omissos.

Art. 71 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias constantes do orçamento municipal de cada exercício.

Art. 72 – Vigoram conjuntamente com a presente Lei, os dispositivos da Lei Federal 9.394 de 20 de dezembro de 1996; do Decreto nº 2.264 de 27 de junho de 1997 e Resolução nº 3 de 8 de outubro de 1997 do Conselho Nacional de Educação.

Art. 73 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 74 – Revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO, 28 de maio de 1998.

---

Claudiano Ferreira Martins  
- Prefeito -

MUNICÍPIO DE ITAÍBA  
Estado de Pernambuco

**ANEXO I**

**PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO			
QUANT.	GRUPO OCUPACIONAL / DENOMINAÇÃO	NÍVEIS	VENCIMENTOS
	<b>Nível Médio:</b>		HORA AULA
100	Professor I.....	NE.1 NE.2 NE.3	1,00 1,20 1,44
	<b>Nível Superior:</b>		HORA AULA
25	Professor II.....	NE.4 NE.5 NE.6	1,50 1,80 2,10
	Coordenação		
2	Educador de Apoio.....	NE.7	400,00
	Coordenador de Apoio Pedagógico.....	NE.8	500,00
	<b>Grupo em Extinção:</b>		HORA AULA
26	Professor Leigo.....		0,87

MUNICÍPIO DE ITAÍBA  
Estado de Pernambuco

**ANEXO II**

**PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO			
QUANT.	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLOS	VENCIMENTOS
1	Secretário de Educação	CCE.2	700,00
1	Diretor de Educação	CCE.1	500,00

MUNICÍPIO DE ITAÍBA  
Estado de Pernambuco

**ANEXO III**

**PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

QUADRO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS			
QUANT.	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLOS	VENCIMENTOS
2	Secretário de Escola.....	FG.1	150,00
1	Chefe do Serviço de Supervisão.....	FG.2	200,00
1	Chefe do Serviço de Promoção dos Recursos Humanos.....	FG.2	150,00
4	Diretor de Escola: Com mais de 200 até 600 aluno.....	FG.1	150,00
	Com mais de 600 alunos.....	FG.2	200,00
5	Supervisor Escolar	FG.2	200,00

## **ANEXO IV Adendo 1**

### **ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL**

**GRUPO OCUPACIONAL: NÍVEL MÉDIO**

**CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR I**

**CLASSE 1**

### **DESCRIÇÃO SUMÁRIA:**

O exercício do Magistério Público compreende o exercício da regência de classe e de atividades técnico-pedagógico inerentes as atividades do ensino nas séries de pré-escolar a 4ª Série do Ensino Fundamental utilizando-se de procedimentos e recursos suficientes para a eficiência do processo ensino-aprendizagem.

### **DESCRIÇÃO DETALHADA:**

- Planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem;
- Elaborar e executar programas educacionais;
- Selecionar e elaborar o material didático utilizando no processo ensino-aprendizagem;
- Organizar a sua prática pedagógica dentro do contexto interdisciplinar, observando as demandas e características sociais da comunidade em que está inserida a unidade de ensino;
- Elaborar, vivenciar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- Participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e de capacitação;
- Organizar e divulgar produções científicas resultantes de pesquisas relacionadas à prática pedagógica, socializando conhecimentos, saberes e tecnologia;
- Contribuir para a interação e articulação entre escola e comunidade;
- Acompanhar e apoiar a prática pedagógica desenvolvida na escola;
- Incentivar a prática de atividades artísticas, culturais e esportivas na escola;
- Programar e executar capacitação em serviço de formação continuada, a partir da localização de demandas;
- Participar da formulação e aplicação dos processos de avaliação escolar;
- Zelar pelo funcionamento regular da escola;
- Promover a divulgação, monitorar e avaliar a implantação das políticas educacionais;
- Realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

### **REQUISITOS DO CARGO:**

#### **1 – Conhecimentos:**

Formação para o Magistério em nível médio.

#### **2 – Experiência:**

Mínimo de 90 horas.

3 – Esforço Mental:

O trabalho exige esforço mental não apenas para retenção, compreensão e complementação de dados e soluções, mas também para confronto, crítica e avaliação.

4 – Esforço Físico:

A atividade física média, o ocupante do cargo desenvolve sua atividade de pé a maior parte do tempo além do esforço vocal expõe-se aos efeitos do pó de giz na saúde.

## ANEXO IV Adendo 2

ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL  
GRUPO OCUPACIONAL: NÍVEL MÉDIO  
CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR I  
CLASSE I

### DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

O exercício do Magistério Público compreende o exercício da regência de classe e de atividades técnico-pedagógicas inerentes as atividades do ensino nas séries de suficientes para a eficiência do processo ensino-aprendizagem.

- Planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem;
- Elaborar e executar programas educacionais;
- Selecionar e elaborar o material didático utilizado no processo ensino-aprendizagem;
- Organizar a sua prática pedagógica dentro do contexto interdisciplinar, observando as demandas e características sociais da comunidade em que está inserida a unidade de ensino;
- Elaborar, vivenciar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- Participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e de capacitação;
- Organizar e divulgar produções científicas resultantes de pesquisas relacionadas à prática pedagógica, socializando conhecimentos, saberes e tecnologia;
- Contribuir para a interação e articulação entre escola e comunidade;
- Acompanhar e apoiar a prática pedagógica desenvolvida na escola;
- Incentivar a prática de atividades artísticas, culturais e esportivas na escola;
- Programar e executar capacitação em serviço de formação continuada, a partir da localização de demandas;
- Participar da formulação e aplicação dos processos de avaliação escolar;
- Supervisionar a vida escolar do aluno;
- Zelar pelo funcionamento regular da escola;
- Promover a divulgação, monitorar e avaliar a implantação das políticas educacionais;
- Realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

### REQUISITOS DO CARGO:

- 1 – Conhecimentos:  
Licenciatura Plena
- 2 – Experiência:  
Mínimo de 3 (três) meses
- 3 – Esforço Mental:

O trabalho exige esforço mental não apenas para retenção, compreensão e complementação de dados e soluções, mas também para confronto, crítica e avaliação.

#### 4 – Esforço Físico:

A atividade física média, o ocupante do cargo desenvolve sua atividade de pé a maior parte do tempo além do esforço vocal expõe-se aos efeitos do pó de giz na saúde.

### **ANEXO IV Adendo 3**

#### **ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL**

**GRUPO OCUPACIONAL: NÍVEL MÉDIO**

**CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR I**

**CLASSE 1**

#### **DESCRIÇÃO SUMÁRIA:**

O exercício do Magistério Público compreende o exercício da regência de classe e de atividades técnico-pedagógicas inerentes as atividades do ensino nas séries de pré-escolar a 4ª Série do Ensino Fundamental utilizando-se de procedimentos e recursos suficientes para a eficiência do processo ensino-aprendizagem.

#### **DESCRIÇÃO DETALHADA:**

- Planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem;
- Elaborar e executar programas educacionais;
- Selecionar e elaborar o material didático utilizando no processo ensino-aprendizagem;
- Organizar a sua prática pedagógica dentro do contexto interdisciplinar, observando as demandas e características sociais da comunidade em que está inserida a unidade de ensino;
- Elaborar, vivenciar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- Participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e de capacitação;
- Organizar e divulgar produções científicas resultantes de pesquisas relacionadas à prática pedagógica, socializando conhecimentos, saberes e tecnologia;
- Contribuir para a interação e articulação entre escola e comunidade;
- Incentivar a prática de atividades artísticas, culturais e esportivas na escola;
- Programar e executar capacitação em serviço de formação continuada, a partir da localização de demandas;
- Participar da formulação e aplicação dos processos de avaliação escolar;
- Supervisionar a vida escolar do aluno;
- Zelar pelo funcionamento regular da escola;

- Promover a divulgação, monitorar e avaliar a implantação das políticas educacionais;
- Realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

#### REQUISITOS DO CARGO:

1 – Conhecimentos:

Licenciatura Plena, Pós-Graduação;

2 – Experiência:

Mínimo de 3 (três) meses;

3 – Esforço Mental:

O trabalho exige esforço mental não apenas para retenção, compreensão e complementação de dados e soluções, mas também para confronto, crítica e avaliação.

4 – Esforço Físico:

A atividade física média, o ocupante do cargo desenvolve sua atividade de pé a maior parte do tempo além do esforço vocal expõe-se aos efeitos do pó de giz na saúde.

#### **ANEXO IV** Adendo 4

#### ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: NÍVEL SUPERIOR

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR II

CLASSE 2

#### DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

O exercício do Magistério Público compreende o exercício da regência de classe e de atividades técnico-pedagógicas inerentes as atividades do ensino nas séries de pré-escolar a 4ª série do Ensino Fundamental utilizando-se de procedimentos e recursos suficientes para a eficiência do processo ensino-aprendizagem.

#### DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem;
- Elaborar e executar programas educacionais;
- Selecionar e elaborar o material didático utilizando no processo ensino-aprendizagem;

- Organizar a sua prática pedagógica dentro do contexto interdisciplinar, observando as demandas e características sociais da comunidade em que está inserida a unidade de ensino;
- Elaborar, vivenciar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- Participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e de capacitação;
- Organizar e divulgar produções científicas resultantes de pesquisas relacionadas à prática pedagógica, socializando conhecimentos, saberes e tecnologia;
- Contribuir para a interação e articulação entre escola e comunidade;
- Incentivar a prática de atividades artísticas, culturais e esportivas na escola;
- Programar e executar capacitação em serviço de formação continuada, a partir da localização de demandas;
- Participar da formulação e aplicação dos processos de avaliação escolar;
- Supervisionar a vida escolar do aluno;
- Zelar pelo funcionamento regular da escola;
- Promover a divulgação, monitorar e avaliar a implantação das políticas educacionais;
- Realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

#### REQUISITOS DO CARGO:

##### 1 – Conhecimentos:

Licenciatura Plena compatível com a disciplina a ser ministrada.

#### **ANEXO IV** Adendo 5

##### ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: NÍVEL SUPERIOR

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR II

CLASSE 2

##### DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

O exercício do Magistério Público compreende o exercício da regência de classe e de atividades técnico-pedagógicas inerentes as atividades do ensino nas séries de pré-escolar a 4ª série do Ensino Fundamental utilizando-se de procedimentos e recursos suficientes para a eficiência do processo ensino-aprendizagem.

##### DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem;

- Elaborar e executar programas educacionais;
- Selecionar e elaborar o material didático utilizando no processo ensino-aprendizagem;
- Organizar a sua prática pedagógica dentro do contexto interdisciplinar, observando as demandas e características sociais da comunidade em que está inserida a unidade de ensino;
- Elaborar, vivenciar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- Participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e de capacitação;
- Organizar e divulgar produções científicas resultantes de pesquisas relacionadas à prática pedagógica, socializando conhecimentos, saberes e tecnologia;
- Contribuir para a interação e articulação entre escola e comunidade;
- Incentivar a prática de atividades artísticas, culturais e esportivas na escola;
- Programar e executar capacitação em serviço de formação continuada, a partir da localização de demandas;
- Participar da formulação e aplicação dos processos de avaliação escolar;
- Supervisionar a vida escolar do aluno;
- Zelar pelo funcionamento regular da escola;
- Promover a divulgação, monitorar e avaliar a implantação das políticas educacionais;
- Realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

#### REQUISITOS DO CARGO:

##### 1 – Conhecimentos:

Licenciatura Plena com Pós-Graduação compatível com a disciplina a ser ministrada.

##### 2 – Experiência:

Mínimo de 3 (três) meses;

##### 3 – Esforço Mental:

O trabalho exige esforço mental não apenas para retenção, compreensão e complementação de dados e soluções, mas também para confronto, crítica e avaliação.

##### 4 – Esforço Físico:

A atividade física média, o ocupante do cargo desenvolve sua atividade de pé a maior parte do tempo além do esforço vocal expõe-se aos efeitos do pó de giz na saúde.

#### **ANEXO IV** Adendo 6

**ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL**  
**GRUPO OCUPACIONAL: NÍVEL SUPERIOR**

CATEGORIA FUNCIONAL: PROFESSOR II  
CLASSE 2

DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

O exercício do Magistério Público compreende o exercício da regência de classe e de atividades técnico-pedagógicas inerentes as atividades do ensino nas séries de pré-escolar a 4ª série do Ensino Fundamental utilizando-se de procedimentos e recursos suficientes para a eficiência do processo ensino-aprendizagem.

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem;
- Elaborar e executar programas educacionais;
- Selecionar e elaborar o material didático utilizando no processo ensino-aprendizagem;
- Organizar a sua prática pedagógica dentro do contexto interdisciplinar, observando as demandas e características sociais da comunidade em que está inserida a unidade de ensino;
- Elaborar, vivenciar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- Participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e de capacitação;
- Organizar e divulgar produções científicas resultantes de pesquisas relacionadas à prática pedagógica, socializando conhecimentos, saberes e tecnologia;
- Contribuir para a interação e articulação entre escola e comunidade;
- Incentivar a prática de atividades artísticas, culturais e esportivas na escola;
- Programar e executar capacitação em serviço de formação continuada, a partir da localização de demandas;
- Participar da formulação e aplicação dos processos de avaliação escolar;
- Supervisionar a vida escolar do aluno;
- Zelar pelo funcionamento regular da escola;
- Promover a divulgação, monitorar e avaliar a implantação das políticas educacionais;
- Realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

REQUISITOS DO CARGO:

1 – Conhecimentos:

Mestrado ou Doutorado, compatível com a disciplina a ser ministrada.7

2 – Experiência:

Mínimo de 3 (três) meses;

3 – Esforço Mental:

O trabalho exige esforço mental não apenas para retenção, compreensão e complementação de dados e soluções, mas também para confronto, crítica e avaliação.

4 – Esforço Físico:

A atividade física média, o ocupante do cargo desenvolve sua atividade de pé a maior parte do tempo além do esforço vocal expõe-se aos efeitos do pó de giz na saúde.

**ANEXO IV Adendo 7**

**ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL**

**GRUPO OCUPACIONAL: COORDENAÇÃO**

**CATEGORIA FUNCIONAL: EDUCADOR DE APOIO**

**CLASSE 3**

**DESCRIÇÃO SUMÁRIA:**

Apoiar o desenvolvimento de um processo pedagógico, na escola de 1º grau, que possibilite um agir interativo entre apropriação / construção / reconstrução do conhecimento que se faz dentro e fora da escola, tendo um horizonte a possibilidade de o aluno compreender a sociedade em que vive, dela participando como pessoa e cidadão para transformá-la.

**DESCRIÇÃO DETALHADA:**

- Oferecer subsídios específicos a cada nível e modalidade de ensino, apoiando a construção do conhecimento científico, à luz da legislação vigente e dos progressos teórico-científicos contemporâneos.
- Desenvolver uma política de capacitação na perspectiva de fortalecer a competência e autonomia pedagógica, criando na escola, um espaço para estudo e aprofundamento teórico/prático, através de várias alternativas de capacitação que conduzem ao redirecionamento da prática escolar.
- Articular várias modalidades, níveis e áreas de ensino numa abordagem interdisciplinar, visando a continuidade da construção do conhecimento.
- Desenvolver, com os professores, um processo de capacitação a partir das necessidades identificadas no cotidiano escolar, tendo em vista a apropriação, construção e recriação do conhecimento pelo educando e o compromisso assumido com o conjunto da escola.
- Planejar, acompanhar e avaliar, como o professor, estudos de recuperação paralelas, de forma a garantir novas oportunidades de aprendizagem.

**REQUISITOS DO CARGO:**

1 – Conhecimentos:

Licenciatura Plena

2 – Esforço Físico:

Atividade física média. O ocupante do cargo desenvolver suas atividades com muito esforço mental.

#### **ANEXO IV Adendo 8**

##### **ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL**

**GRUPO OCUPACIONAL: COORDENAÇÃO**

**CATEGORIA FUNCIONAL: EDUCADOR DE APOIO PEDAGÓGICO**

**CLASSE 4**

##### **DESCRIÇÃO SUMÁRIA:**

Apoiar o desenvolvimento de um processo pedagógico, na escola de 1º grau, que possibilite um agir interativo entre apropriação / construção / reconstrução do conhecimento que se faz dentro e fora da escola, tendo um horizonte a possibilidade de o aluno compreender a sociedade em que vive, dela participando como pessoa e cidadão para transformá-la.

##### **DESCRIÇÃO DETALHADA:**

- Oferecer subsídios específicos a cada nível e modalidade de ensino, apoiando a construção do conhecimento científico, à luz da legislação vigente e dos progressos teórico-científicos contemporâneos.
- Desenvolver uma política de capacitação na perspectiva de fortalecer a competência e autonomia pedagógica, criando na escola, um espaço para estudo e aprofundamento teórico/prático, através de várias alternativas de capacitação que conduzem ao redirecionamento da prática escolar.
- Articular várias modalidades, níveis e áreas de ensino numa abordagem interdisciplinar, visando a continuidade da construção do conhecimento.
- Desenvolver, com os professores, um processo de capacitação a partir das necessidades identificadas no cotidiano escolar, tendo em vista a apropriação, construção e recriação do conhecimento pelo educando e o compromisso assumido com o conjunto da escola.
- Planejar, acompanhar e avaliar, como o professor, estudos de recuperação paralelas, de forma a garantir novas oportunidades de aprendizagem.

##### **REQUISITOS DO CARGO:**

1 – Conhecimentos:

Licenciatura Plena

2 – Experiência:

No mínimo de 2 (dois) anos de docência

3 – Esforço Físico:

Atividade física média. O ocupante do cargo desenvolver suas atividades com muito esforço mental, visual, auditivo e vocal.

**ANEXO IV – Anexo 9**

**ESPECIFICAÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL**

**GRUPO OCUPACIONAL: CARGOS COMISSIONADOS**

**CATEGORIA FUNCIONAL: SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO**

**DIRETOR DE EDUCAÇÃO**

**DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO**

**SUPERVISOR DE ESCOLA**

**SECRETÁRIO DE ESCOLA**

**DIRETOR DE COLÉGIO**

**DIRETOR DE ESCOLA INTERMÉDIÁRIA**

**DIRETOR ADJUNTO**

**DESCRIÇÃO SUMÁRIA:**

Exerce direção superior, direção de departamentos, chefias e assessorias de modo a permitir o pleno funcionamento e eficiência dos órgãos públicos.

**DESCRIÇÃO DETALHADA:**

- Exercer a direção, coordenação, orientação e fiscalização da execução das tarefas;
- Promover a sistematização das informações necessárias ao controle e elaboração da proposta orçamentária do órgão que dirige;
- Assessorar o Prefeito ou Secretário na formulação da política do órgão;
- Emitir instruções e ordens de serviços para a execução das tarefas dos órgãos que dirige;
- Abonar quando julgar justo, atrasos nos serviços dos funcionários sob sua coordenação;
- Propor medidas disciplinares e aplicar aquelas que forem de sua alçada, nos termos da Lei vigente, aos servidores que lhe forem subordinados;
- Resolver os casos omissos, bem como as dúvidas suscitadas na execução da estrutura administrativa e orçamentária, expedindo para este fim as instruções necessárias.

**REQUISITOS DO CARGO:**

- 1 – Curso de Nível Superior
- 2 – Preencher as exigências para investidura em cargo público;
- 3 – Iniciativa para tomada de decisões simples ou complexas, conforme o caso.

**MUNICÍPIO DE ITAÍBA**  
Estado de Pernambuco

**ANEXO V****PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

<b>GRUPO OCUPACIONAL I – Nível Médio</b>									
nº de cargos	Especificação	Classe	FAIXA SALARIAL POR HORA AULA						
			Nível	A	B	C	D	E	F
100	Professor I	1	NE.1	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25
			NE.2	1,20	1,26	1,32	1,38	1,44	1,50
			NE.3	1,44	1,51	1,58	1,65	1,72	1,79
<b>GRUPO OCUPACIONAL II – Nível Superior</b>									
nº de cargos	Especificação	Classe	FAIXA SALARIAL POR HORA AULA						
			Nível	A	B	C	D	E	F
25	Professor II	2	NE.4	1,50	1,57	1,65	1,72	1,80	1,87
			NE.5	1,80	1,89	1,98	2,07	2,16	2,25
			NE.6	2,10	2,20	2,30	2,40	2,50	2,60
<b>GRUPO OCUPACIONAL III – Coordenação</b>									
nº de cargos	Especificação	Classe	FAIXA SALARIAL POR HORA AULA						
			Nível	A	B	C	D	E	F
2	Educador de Apoio	3	NE.7	400,00	420,00	440,00	460,00	480,00	500,00
2	Coord. de Apoio Pedagóg.	4	NE.8	500,00	525,00	550,00	575,00	600,00	625,00

**MUNICÍPIO DE ITAÍBA**  
Estado de Pernambuco

**ANEXO VI**

**PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

Quadro de Nomenclatura

NOMENCLATURA ANTERIOR		NOMENCLATURA ATUAL	
QUANT.	GRUPO OCUPACIONAL	QUANT.	GRUPO OCUPACIONAL
150	Nível Médio Professor I	100	Nível Médio Professor I
33	Nível Superior Professor II	25	Nível Superior Professor II
2 2	Coordenação Educador de Apoio Coord. de Apoio Pedagógico	2 2	Coordenação Educador de Apoio Coord. de Apoio Pedagógico
26	Grupo em Extinção Professor Leigo	26	Grupo em Extinção Professor Leigo

**MUNICÍPIO DE ITAÍBA**  
Estado de Pernambuco

**ANEXO VII**

**PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

Boletim de Merecimento Funcional

CRITÉRIOS GERAIS / CRITÉRIOS ESPECÍFICOS	PONTOS PARCIAIS	PESO	Pontuação Critérios Específicos	Pontuação Critérios Geral
<p><u>CRITÉRIOS GERAIS / CRITÉRIOS ESPECÍFICOS</u></p> <p><u>1 – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS: Tempo de Serv. Líquido (3 pontos por ano)</u></p>				
<p>1 – CRITÉRIO GERAL: Merecimento Profissional</p> <p>1.1 – Condições Essenciais de Merecimento</p> <p>1.1.1 – Assuidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouco assíduo = 0 ponto.....</li> <li>- Assuidade regular = 3 pontos .....</li> <li>- Assuidade normal = 6 pontos.....</li> <li>- Assuidade desejada = 8 pontos.....</li> <li>- Assuidade excepcional = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.1.2 – Pontualidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouco pontual = 0 ponto.....</li> <li>- Pontualidade regular = 3 pontos.....</li> <li>- Pontualidade normal = 6 pontos.....</li> <li>- Pontualidade desejada = 8 pontos.....</li> <li>- Pontualidade excepcional = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.1.3 – Qualidade do Trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número incomum de erros = 0 ponto.....</li> <li>- Erros freqüentes = 3 pontos.....</li> <li>- Erros Ocasionais = 6 pontos.....</li> <li>- Perfeição desejada = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcionalmente perfeito = 10 pontos.....</li> </ul>				

<p>1.1.4 – Auto-Suficiência:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Precisa sempre de assistência = 0 ponto.....</li> <li>- Precisa de freqüente assistência = 3 pontos.....</li> <li>- Precisa de supervisão ocasional = 6 pontos.....</li> <li>- Precisa raramente de supervisão = 8 pontos.....</li> <li>- Não precisa de assistência/supervisão = 10 pontos...</li> </ul> <p>1.1.5 – Iniciativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não possui iniciativa = 0 ponto.....</li> <li>- Possui pouca iniciativa = 3 pontos.....</li> <li>- Demonstra iniciativa ocasionalmente = 6 pontos.....</li> <li>- Demonstra iniciativa com freqüente = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcional iniciativa = 10 pontos.....</li> </ul>				
--	--	--	--	--

Boletim de Merecimento Funcional

CRITÉRIOS GERAIS / CRITÉRIOS ESPECÍFICOS	PONTOS PARCIAIS	PESO	Pontuação Critérios Específicos	Pontuação Critérios Geral
<p>1.1.6 – Colaboração:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reluta em cooperar = 0 ponto.....</li> <li>- Colabora pouco = 3 pontos.....</li> <li>- Colabora regularmente = 6 pontos.....</li> <li>- Colabora com freqüência = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcional colaboração = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.1.7 – Ética Profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamento insuficiente = 0 ponto.....</li> <li>- Comportamento regular = 6 pontos.....</li> <li>- Comportamento normal = 6 pontos.....</li> <li>- Comportamento desejado = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcional comportamento = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.1.8 – Conhecimento do Trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimento insuficiente = 0 ponto.....</li> <li>- Conhecimento regular = 3 pontos.....</li> <li>- Conhecimento normal = 6 pontos.....</li> <li>- Conhecimento desejado = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcional conhecimento = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.1.9 – Compreensão dos Deveres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreensão insuficiente = 0 ponto.....</li> <li>- Compreensão regular = 3 pontos.....</li> <li>- Compreensão normal = 6 pontos.....</li> <li>- Compreensão desejada = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcional compreensão = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.1.10 – Relacionamento Profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionamento deficiente = 0 ponto.....</li> <li>- Relacionamento tolerável = 3 pontos.....</li> <li>- Bom relacionamento = 6 pontos.....</li> <li>- Ótimo relacionamento = 8 pontos.....</li> <li>- Excepcional relacionamento = 10 pontos.....</li> </ul> <p>1.2 – Conduta Funcional:</p> <p>1.2.1 – Inassiduidade – dia/falta = -1 ponto.....</p>				



Professor I.....	1	1	NE.1 NE.2 NE.3	A A A	B B B	C C C	D D D	E E E	F F F
Grupo: Nível Superior									
Professor II.....	2	2	NE.4 NE.5 NE.6	A A A	B B B	C C C	D D D	E E E	F F F
Grupo: Coordenação									
Educador de Apoio.....	3	3	NE.7	A	B	C	D	E	F
Coordenador de Apoio Pedagógico.....		4	NE.8	A	B	C	D	E	F