



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO



**LEI Nº 3.196/2006**

**EMENTA:** Reestrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério do Município da Vitória de Santo Antão e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO.**

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores decretou e eu sanciono a presente Lei:

**CAPÍTULO I**

**Art. 1º** - A presente Lei reestrutura e estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR do Grupo Ocupacional do Magistério do Município da Vitória de Santo Antão/PE, em cumprimento à Emenda nº 14/96, e observado o que estabelecem as Leis nºs. 9.394/96 e Resolução nº 03, de 08 de outubro de 1997 do Conselho Nacional de Educação.

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

**CAPÍTULO II  
DOS OBJETIVOS**

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

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

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



**PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO**  
**PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO**  
**GABINETE DO PREFEITO**



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

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

V – Vencimento básico profissional calculado com base nos recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental de Valorização do Magistério – FUNDEF, criado pela Lei nº 9.424/96.

**CAPÍTULO III**  
**DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

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

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

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

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

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

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

VI – Cargo Público, 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 Município;

VII – Cargo Efetivo, o cargo provido decorrente da prévia aprovação em concurso público de provas e títulos em caráter permanente, por servidor subordinado ao regime estatutário;

VIII – Cargo em Comissão, o cargo declarado de livre nomeação e exoneração, pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;

2



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

X – Professor da Educação Infantil, Educação Especial, Jovens e Adultos de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental;

XI – Professor de Ensino Fundamental de 5ª a 8ª série e do Ensino Médio.

#### CAPÍTULO IV DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO E DA ESTRUTURA DOS CARGOS E CARREIRAS

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

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

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

Parágrafo Único – O cargo de que trata este artigo está descrito e explicitado no Anexo IV.

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

a) Cargo Único de Professor.

§ 1º - Os cargos de direção da Secretaria de Educação e Cultura, de Diretor, Vice-Diretor e Supervisor de escolas integram a atividade de magistério e são cargos em comissão, constantes do Anexo III e desvinculados de carreiras.

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

3



**PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO**  
**PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO**  
**GABINETE DO PREFEITO**



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

I – Os Níveis pelos algarismos romanos I, II, III, IV e V;

II – As Faixas pelas letras A, B, C, D, E e F;

III – As Classes por algarismos indos-arábicos 4 a 10; 11 a 15; 16 a 20; 21 a 25; 26 a 30; 31 a 35;

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

**CAPÍTULO V**  
**DO INGRESSO NA CARREIRA**

**Art. 11** – O cargo do Sistema Público Municipal de Educação é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso necessariamente na primeira faixa do nível inicial da respectiva carreira, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por concurso público de provas e títulos.

§ 1º - A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de magistério, que não a de docência, será de 03 (três) anos e adquiridas em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado, não se aplicando o disposto neste parágrafo aos atuais servidores ocupantes de cargos ou funções de magistério.

§ 2º - O estágio probatório é o tempo do exercício profissional a ser avaliado no período de três anos ao iniciar o ingresso da carreira.

§ 3º - Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos do Grupo Ocupacional de Magistério:

I – Formação em Nível Médio, Graduação em Pedagogia e em Licenciatura Plena nas diversas disciplinas da área relacionada à atuação de 5ª a 8ª série e Ensino Médio.

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

§ 4º - O disposto no Parágrafo anterior não se aplica aos atuais servidores ocupantes de cargos ou funções de magistério.



## CAPÍTULO VI DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

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

**Art. 13** – A Progressão Horizontal, por desempenho, ocorrerá quando o professor regente de classe completar 04 (quatro) anos de efetivo exercício na docência e alcançar, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho, que será de 80 (oitenta) pontos.

**Art. 14** – O professor regente de classe concorrerá à progressão horizontal, por desempenho, quando se encontrar na classe inicial ou em classe intermediária, desde que cumpra o interstício de 01 (um) ano e esteja entre o contingente dos servidores por cargo, habilitados por ordem de classificação no final do ano letivo pelo processo de avaliação de desempenho efetuado em cada unidade administrativa.

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

I – por desempenho;

II – por tempo de serviço.

**Art. 16** – A progressão horizontal por desempenho far-se-á mediante processo de avaliação para os titulares dos cargos de professor regente de classe, que alcançarem no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho.

**Parágrafo Único** – A progressão horizontal por desempenho somente ocorrerá no final do ano letivo para os professores regentes de classe de cada unidade escolar.

§ 1º - A progressão horizontal por desempenho ocorrerá no máximo até o final do mês de novembro de cada ano letivo para os professores regentes de classe por cargo, para cada unidade administrativa. Sendo escolhido através do escrutínio secreto e o resultado comunicado à Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º - O desempenho do professor regente de classe para fim de progressão funcional, será avaliado na respectiva unidade escolar, pela Direção, Vice-direção, Supervisão, Professores e por todos os servidores efetivos;

§ 3º - O percentual para progressão por desempenho será de 5% (cinco por cento) entre as classes;

5



**PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO**  
**PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO**  
**GABINETE DO PREFEITO**



§ 4º - A progressão por desempenho vigorará a partir de dezembro/2007, sendo a repercussão financeira a partir do ano subsequente ao da escolha, sempre no mês de janeiro.

§ 5º - Na avaliação por desempenho, serão considerados, os seguintes indicadores, com a respectiva pontuação:

- I – assiduidade e pontualidade – 20 pontos;
- II – capacidade de comunicação com os alunos – 20 pontos;
- III – relacionamento com a comunidade escolar – 20 pontos;
- IV – Iniciativa e criatividade – 20 pontos.

§ 6º - A avaliação será feita em Ficha de Escolha de acordo com o modelo em anexo.

§ 7º - Concorrerá a promoção, o professor que completar 04 (quatro) anos de efetivo exercício na classe em que se encontrar obedecendo os critérios já citados no § 5º.

§ 8º - Perderá o direito a promoção o professor que:

I – tiver 10 (dez) faltas não justificadas durante o ano letivo em que acontecer a escolha;

II – tiver recebido advertência por escrito ou tiver cumprido pena de suspensão durante o ano em que acontecer a escolha.

§ 9º - A confirmação das indicações deverá constar em ata (modelo em anexo) após o término da assembléia e o resultado avaliado em 05 (cinco) dias úteis ao Departamento de Recursos Humanos.

§ 10 – Poderão ser avaliados no ano letivo:

I – 01(um) professor a cada 05 (cinco) que leciona na Unidade Escolar;

II – se a Escola não atingir o quantitativo de 05 (cinco) professores (conforme o mínimo da Tabela em anexo), será avaliado apenas 01 (um);

III – os professores da Zona Rural do Município serão avaliados mediante os critérios constantes neste processo de avaliação por desempenho, em reunião com a presença de pais de alunos, Secretário de Educação e Supervisor.

§ 11 – Na hipótese de empate entre os candidatos, em números de pontos, o desempate dar-se-á favorecendo o professor que tiver maior carga-horária em cursos de aperfeiçoamento, mediante a apresentação de comprovantes, tais como: simpósios, capacitações, seminários, congressos em educação, oficinas, conferências, etc. com. no mínimo 20 (vinte) horas.

6



**Art. 17** – A progressão horizontal por antiguidade será atribuída ao servidor que contar com 10 (dez) anos de efetivo serviço na docência, e as subseqüentes dar-se-ão a cada 05 (cinco) anos, e se estende aos professores efetivos em função gratificada de suporte pedagógico.

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

Parágrafo Único – A referida progressão entrará em vigor levando em consideração a data em que for requerida.

§ 1º - A mudança de nível é automática e vigorará a partir do deferimento do requerimento do interessado, mediante comprovação de nova habilitação.

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO

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

**Art. 21** – A avaliação de desempenho será realizada para fins de:

I – Progressão Horizontal;



## CAPÍTULO VIII DOS VENCIMENTOS

**Art. 22** – A estrutura remuneratória dos cargos do Grupo Ocupacional de Magistério estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:

I – A natureza das atribuições, requisitos de habilitação e qualificação do cargo e promoção;

II – A política remuneratória do Poder Executivo Municipal.

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

**Art. 23** – A estrutura remuneratória agrega o cargo do Grupo Ocupacional de Magistério, assim denominado:

I – Professor – Cargo Único:

§ 1º - As Faixas e as Classes remuneratórias determinam os valores mínimos e máximos dos vencimentos correspondentes a cada Nível remuneratório.

§ 2º - A estrutura de vencimentos do cargo de que trata este artigo está contido no Anexo IV desta Lei.

**Art. 24** – Ficam criados os seguintes cargos comissionados de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo.

I – 10 (dez) cargos de Diretor de Escola I, símbolo DE-I, com remuneração mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais), tendo como síntese de atribuições a direção de unidade escolar com número igual ou superior a 1.400 (um mil e quatrocentos) alunos;

II – 15 (quinze) cargos de Diretor de Escola II, símbolo DE-II, com remuneração mensal de R\$ 630,00 (seiscentos e trinta reais), tendo como síntese de atribuições a direção da unidade escolar com número igual ou superior a 500 (quinhentos) alunos, até 1.399 (um mil trezentos e noventa e nove) alunos, inclusive;

III – 10 (dez) cargos de Diretor de Escola III, símbolo DE-III, com remuneração mensal de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais), tendo como síntese de atribuições a direção de unidade escolar, com o mínimo de 150 (cento e cinquenta) até 499 (quatrocentos e noventa e nove) alunos, inclusive.



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO



**Art. 25** – Ficam extintas as gratificações estabelecidas pela legislação vigente para os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério por estarem incorporadas à estrutura de vencimentos contidas no Anexo IV desta Lei, excetuadas as seguintes:

I – Adicional por tempo de serviço;

II – A ajuda de transporte para os professores que lecionam em escolas de difícil acesso, conforme dispuser o Estatuto do Magistério;

III – As gratificações e função estabelecidas no Anexo III desta Lei.

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

**CAPÍTULO IX**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

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

Parágrafo Único – Os atuais ocupantes de cargos serão enquadrados no Grupo estabelecido na presente Lei, em Nível, Faixa e Classe igual ou superior a remuneração percebida na data da sua publicação, respeitando o critério de tempo de serviço no intervalo de 09 (nove) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e titulação.

**Art. 27** – Os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério que, na data da publicação desta Lei, estiverem afastados do seu cargo, por qualquer motivo, serão enquadrados consoante o disposto nesta Lei, quando do seu retorno ao efetivo exercício da atividade de Magistério e disponibilidade de vagas.

**Art. 28** – Os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério somente poderão ser cedidos para o exercício de funções fora do Sistema de Ensino, sem ônus para o sistema de origem.

**Art. 29** – Não serão admitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do Sistema de Ensino aos Professores quando da aposentadoria.



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO



**Art. 30** – Aplica-se o disposto nesta Lei aos atuais ocupantes do cargo efetivo de Supervisor tanto em relação ao enquadramento, quanto ao desenvolvimento na carreira de Professor a qual foram efetivados sendo extintos os tais cargos à medida que vagarem.

**Art. 31** – A jornada de trabalho do Grupo Ocupacional de Magistério será de:

I – 30 (trinta) horas semanais, equivalente a 150 h/a (cento e cinquenta horas- aula);

II – 40 horas semanais, equivalente a 200 h/a (duzentas horas-aula).

§ 1º – A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e outra parte de aulas-atividades, correspondente a um percentual de 20% (vinte por cento) da jornada, consideradas como aulas-atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático-pedagógico, 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 da unidade escolar.

§ 2º - As aulas atividades serão ministradas na Unidade Escolar.

§ 3º - Para fins de aposentadoria, o professor que complementar a carga horária de 150 para 200 horas/aula, terá que cumprir o mínimo de 36(trinta e seis) meses no efetivo exercício da docência em sala de aula.

**Art. 32** – O servidor ocupante do cargo de professor em nível médio, após concluir a graduação em licenciatura plena, havendo vaga passará a exercer as atividades do magistério no Ensino Fundamental de 5ª a 8ª série e Ensino Médio, sendo enquadrado no nível, faixa e classe salarial adequada ao tempo de serviço, respeitando a seqüência dos seguintes critérios para a progressão:

I – Titularidade acadêmica mais elevada;

II – Antiguidade no exercício do magistério no município;

III – Maior idade.

**Art. 33** – Aos proventos dos inativos do Grupo Ocupacional do Magistério serão aplicadas as disposições remuneratórias de que trata esta Lei no Cargo ou Função em que se deu a aposentadoria sendo enquadrados: no Nível, Faixa e Classe, conforme o caso, com a carga horária considerada para fixação dos seus proventos no ato da sua aposentadoria.

10



**PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO**  
**PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO**  
**GABINETE DO PREFEITO**

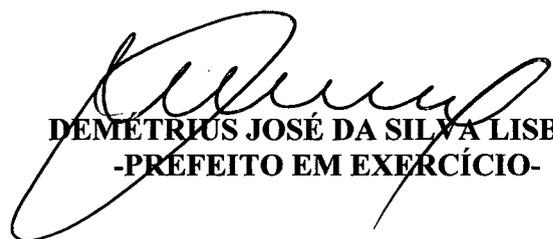


**Art. 34** – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias originárias do FUNDEF na forma da Lei nº 9424/96, constante do Orçamento Municipal.

**Art. 35** – Esta Lei entrará em vigor a partir de 1º de janeiro de 2007.

**Art. 36** – Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal da Vitória de Santo Antão, 26 de Setembro de 2006.

  
**DEMÉTRIUS JOSÉ DA SILVA LISBOA**  
**-PREFEITO EM EXERCÍCIO-**

11



## ANEXO I

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

**CARGO PROFESSOR:** Titulação em formação para o magistério, nível médio, graduação e, Pedagogia e/ou Licenciatura Plena nas diversas disciplinas do currículo educacional.

#### DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

Por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte as atividades de ensino e requer formação específica.

#### 1 - DESCRIÇÃO DETALHADA:

1. Planeja e ministra aulas em turmas de Educação Infantil, Educação Especial, Ensino Fundamental, de 1ª a 8ª série, Educação de Jovens e Adultos, Ensino Médio, e dos cursos profissionalizantes;
2. Participa da elaboração e seleção de material didático em sala de aula;
3. Acompanha e orienta o trabalho de estagiários;
4. Participa da elaboração, execução e avaliação da proposta administrativo-pedagógica da escola;
5. Participa com todos os setores da escola, com vista a garantir a unidade da proposta pedagógica nos aspectos administrativos-pedagógicos;
6. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
7. Participa da elaboração e avaliação das propostas curriculares;
8. Coordena as atividades das bibliotecas escolares;
9. Coordena e supervisiona as atividades de suportes tecnológicos;
10. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação de pessoal da área de educação;
11. Normatiza vivências curriculares e vida escolar do aluno e zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
12. Produz textos pedagógicos;
13. Influi na escolha do livro didático;
14. Articula atividades interescolares;
15. Participa da promoção e coordenação de reuniões, encontros, seminários, cursos e outros eventos da área educacional e correlata;
16. Emite parecer técnico;
17. Participa de estudos e pesquisas da sua área de atuação;
18. Analisa dados referentes à recuperação, aprovação e reprovação de alunos;

12



**PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO**  
**PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO**  
**GABINETE DO PREFEITO**



19. Elabora, executa e avalia o cumprimento de instruções e orientações e resoluções normativas;
20. Supervisiona a utilização de equipamentos de laboratório e salas ambientes;
21. Participa da elaboração, acompanhamento e avaliação de planos, projetos, propostas, programas e políticas educacionais;
22. Participa da preparação e realização de jogos e torneios esportivos;
23. Executa outras atividades correlatas;
24. Leciona em turmas específicas ou em regência itinerante, a alunos portadores de necessidades educativas especiais, nas áreas visual, mental, auditiva e de condutas típicas, independentemente da série e tipo de ensino, desde que possua a especialização exigida para tal:

**2 - DAS ATRIBUIÇÕES DO PROFESSOR ITINERANTE/INTÉRPRETE:**

- 2.1- Dar atendimento especializado aos alunos portadores de necessidades especiais, incluídos no ensino regular nas escolas da Rede Municipal de Ensino;
- 2.2 - Acompanhar e orientar o professor que atua no ensino regular quanto às necessidades específicas do aluno, de modo a facilitar o processo ensino aprendizagem;
- 2.3 – Articular-se com a família e demais integrantes da escola, visando a compreensão das potencialidades do educando portador de necessidades educacionais especiais, na perspectiva de sua integração social;
- 2.4 - Participar de reuniões de planejamento pedagógico e capacitação assim como das demais atividades inerentes ao professor regente

**3 - DO FUNCIONAMENTO**

- 3.1 – O atendimento itinerante deverá ser ministrado em horário inverso ao que o aluno frequenta no ensino regular, cabendo o professor deslocar-se à escola onde o educando encontra-se matriculado;
- 3.2 –A escola deverá oferecer condições físicas adequadas para o funcionamento das atividades relativas à regência do professor itinerante e intérprete.

**4 – DO ENQUADRAMENTO**

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

150 horas/aula – de 06 – 10

200 horas/aula – de 11 – 14

**5 – DAS HORAS – AULA ATIVIDADE:**

- 5.1 – As horas-aula atividade do professor itinerante devem seguir os princípios instituídos pela Lei Municipal nº 2.320, que dispõe sobre o Estatuto de Magistério deste Município;
- 5.2 – Nas situações em que o professor atender alunos matriculados em diferentes graus de escolaridade o percentual da hora-aula atividade deverá ter como base o quantitativo maior de alunos atendidos por grau de escolaridade

13



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO II

CARGOS EM COMISSÃO

FUNÇÕES	SÍMBOLO	QUANTIDADE	VALOR
Diretor de Ensino	CC2	01	780,58
Diretor Deptº Administrativo	CC2	01	780,58
Vice-Diretor de Escola	CC3	45	390,30
Supervisor Escolar	CC3	30	390,30
Secretário de Escola	CC5	30	350,00

14



**ANEXO III**

**DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO**

DENOMINAÇÃO	QUANT.	SÍMBOLO	%
Diretor Escolar I	10	FG-DE I	60%
Diretor Escolar II	15	FG-DE II	45%
Diretor Escolar III	20	FG-DE III	35%
Vice-Diretor Escolar	30	FG-VD	30%
Supervisor Escolar	30	FG-SE	55%
Secretário Escolar	30	FG-SEM	30%

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

15



ANEXO IV

ESTRUTURA DE VENCIMENTOS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO

CARGO ÚNICO

	CLASSE	1	2	3	4	5	6
		45678910	1112131415	1617181920	2122232425	2627282930	3132333435
TITULAÇÃO	FAIXA	A	B	C	D	E	F
DOUTORADO	v	8,58	8,81	9,01	9,22	9,45	9,67
MESTRADO	IV	7,77	7,98	8,16	8,35	8,56	8,76
ESPECIALIZAÇÃO	III	7,04	7,21	7,39	7,56	7,75	7,93
LICENCIATURA PLENA	II	6,38	6,53	6,69	6,85	7,02	7,18
NORMAL MÉDIO	I	5,78	5,92	6,06	6,21	6,39	6,50

Professor Leigo

R\$ 2,84

Observações:

- 1 – O intervalo entre as faixas é de 2,5% (dois e meio por cento);
- 2 – O intervalo entre os níveis é de 10,5% (dez e meio por cento);
- 3 – O intervalo entre as classes é de 5% (cinco por cento).



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO  
TABELA "A"



FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES REGENTES  
DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

ESCOLA  
PROFESSOR  
MATRÍCULA

DATA  
MUNICÍPIO  
FAIXA SALARIAL

DRH	SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO DOS PROFESSORES ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO REGENTE DE CLASSE				
INDICADORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
<b>ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE</b>					
Comparece regularmente					
Cumpr pontualmente os horários destinados às aulas em regência de classe					
Cumpr regularmente a carga horária e os horários estabelecidos para aulas atividades					
Mantém os diários de classe devidamente preenchidos e atualizados					
Entrega de tarefas solicitadas nos prazos estabelecidos					
SUB-TOTAL					
<b>CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO COM OS ALUNOS</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Respeita as individualidades					
Investiga causas de falta freqüente					
Detecta mudanças ou distúrbios do comportamento					
Toma iniciativa p/ ajudar o aluno que apresenta algum problema					
Procura manter contato sistemático com os alunos e pais					
SUB-TOTAL					
<b>INICIATIVA E CRIATIVIDADE</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Participa ativamente do Projeto Pedagógico da Escola					
Apresenta propostas para enriquecer a dinâmica escolar					
Busca intercâmbio e troca de experiências					
Promove atividades que levem o aluno a desenvolver raciocínio, sendo crítico e socialização					
Participa das capacitações					
SUB-TOTAL					
<b>RELACIONAMENTOS COM UNIDADE ESCOLAR</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Alunos					
Pais					
Professores					
Público em geral					
Direção					
SUB-TOTAL					
<b>TOTAL GERAL</b>					

Nota: supondo que a avaliação teve a participação de 20 avaliadores, os mesmos atribuíram conceitos variados nos diversos sub-itens o somatório de todos os itens é igual à 80 pontos.

Número de avaliadores = conforme §1º e 2º do art. 16 da presente Lei.

Números de Itens = 04

Total de pontos = 20 + 20 + 20 + 20 = 80

TOTAL GERAL = 80 Pontos

17







PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO



AVALIAÇÃO POR DESEMPENHO

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

<b>05 PROFESSORES</b>	<b>1 PROFESSOR</b>
DE 06 A 10 PROFESSORES	2 PROFESSORES
DE 11 A 15 PROFESSORES	3 PROFESSORES
DE 16 A 20 PROFESSORES	4 PROFESSORES
DE 21 A 25 PROFESSORES	5 PROFESSORES
DE 26 A 30 PROFESSORES	6 PROFESSORES
DE 31 A 35 PROFESSORES	7 PROFESSORES
DE 36 A 40 PROFESSORES	8 PROFESSORES
DE 41 A 45 PROFESSORES	9 PROFESSORES
DE 46 A 50 PROFESSORES	10 PROFESSORES
DE 51 A 55 PROFESSORES	11 PROFESSORES
DE 56 A 60 PROFESSORES	12 PROFESSORES
DE 61 A 65 PROFESSORES	13 PROFESSORES
DE 66 A 70 PROFESSORES	14 PROFESSORES
DE 71 A 75 PROFESSORES	15 PROFESSORES
DE 76 A 80 PROFESSORES	16 PROFESSORES
DE 81 A 85 PROFESSORES	17 PROFESSORES
DE 86 A 90 PROFESSORES	18 PROFESSORES
DE 91 A 95 PROFESSORES	19 PROFESSORES
DE 96 A 100 PROFESSORES	20 PROFESSORES
DE 101 A 105 PROFESSORES	21 PROFESSORES
DE 106 A 120 PROFESSORES	22 PROFESSORES

20



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO  
TABELA "A"



PLANILHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES REGENTES  
DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

ESCOLA  
PROFESSOR  
MATRÍCULA

DATA  
MUNICÍPIO  
FAIXA SALARIAL

DRH	SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO DOS PROFESSORES ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO REGENTE DE CLASSE				
INDICADORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
<b>ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE</b>					
Comparece regularmente					
Cumpr pontualmente os horários destinados às aulas em regência de classe					
Cumpr regularmente a carga horária e os horários estabelecidos para aulas atividades					
Mantém os diários de classe devidamente preenchidos e atualizados					
Entrega de tarefas solicitadas nos prazos estabelecidos					
SUB-TOTAL					
<b>CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO COM OS ALUNOS</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Respeita as individualidades					
Investiga causas de falta freqüente					
Detecta mudanças ou distúrbios do comportamento					
Toma iniciativa p/ ajudar o aluno que apresenta algum problema					
Procura manter contato sistemático com os alunos e pais					
SUB-TOTAL					
<b>INICIATIVA E CRIATIVIDADE</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Participa ativamente do Projeto Pedagógico da Escola					
Apresenta propostas para enriquecer a dinâmica escolar					
Busca intercâmbio e troca de experiências					
Promove atividades que levem o aluno a desenvolver raciocínio, sendo crítico e socialização					
Participa das capacitações					
SUB-TOTAL					
<b>RELACIONAMENTOS COM UNIDADE ESCOLAR</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Alunos					
Pais					
Professores					
Público em geral					
Direção					
SUB-TOTAL					
TOTAL GERAL					

Nota: supondo que a avaliação teve a participação de 20 avaliadores, os mesmos atribuíram conceitos variados nos diversos sub-itens o somatório de todos os itens é igual à 80 pontos.

Número de avaliadores = conforme §1º e 2º do art. 16 da presente Lei.

Números de Itens = 04

Total de pontos = 20 + 20 + 20 + 20 = 80

TOTAL GERAL = 80 Pontos

Rua Demócrito Cavalcanti, N.º 144 - Livramento - Vitória de Santo Antão - CEP 55.602 420 - PE  
Fone Fax : 0XX81.35230862 - Email: pmvgoverno@veloxmail.com.br

31



PREFEITURA MUNICIPAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO  
PALÁCIO MUNICIPAL JOSÉ JOAQUIM DA SILVA FILHO  
GABINETE DO PREFEITO  
TABELA "A"



PLANILHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES REGENTES  
DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

ESCOLA  
PROFESSOR  
MATRÍCULA

DATA  
MUNICÍPIO  
FAIXA SALARIAL

DRH	SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO DOS PROFESSORES ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO REGENTE DE CLASSE				
	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
<b>INDICADORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b>					
<b>ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE</b>					
Comparece regularmente					
Cumprir pontualmente os horários destinados às aulas em regência de classe					
Cumprir regularmente a carga horária e os horários estabelecidos para aulas atividades					
Mantém os diários de classe devidamente preenchidos e atualizados					
Entrega de tarefas solicitadas nos prazos estabelecidos					
SUB-TOTAL					
<b>CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO COM OS ALUNOS</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Respeita as individualidades					
Investiga causas de falta freqüente					
Detecta mudanças ou distúrbios do comportamento					
Toma iniciativa p/ ajudar o aluno que apresenta algum problema					
Procura manter contato sistemático com os alunos e pais					
SUB-TOTAL					
<b>INICIATIVA E CRIATIVIDADE</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Participa ativamente do Projeto Pedagógico da Escola					
Apresenta propostas para enriquecer a dinâmica escolar					
Busca intercâmbio e troca de experiências					
Promove atividades que levem o aluno a desenvolver raciocínio, sendo crítico e socialização					
Participa das capacitações					
SUB-TOTAL					
<b>RELACIONAMENTOS COM UNIDADE ESCOLAR</b>	4 ÓTIMO	3 BOM	2 REGULAR	1 FRACO	TOTAL
Alunos					
Pais					
Professores					
Público em geral					
Direção					
SUB-TOTAL					
TOTAL GERAL					

Nota: supondo que a avaliação teve a participação de 20 avaliadores, os mesmos atribuíram conceitos variados nos diversos sub-itens o somatório de todos os itens é igual à 80 pontos.

Número de avaliadores = conforme §1º e 2º do art. 16 da presente Lei.

Números de Itens = 04

Total de pontos = 20 + 20 + 20 + 20 = 80

TOTAL GERAL = 80 Pontos

Rua Demócrito Cavalcanti, N.º 144 - Livramento - Vitória de Santo Antão - CEP 55.602 420 - PE  
Fone Fax : 0XX81.35230862 - Email : pmvgoverno@veloxmail.com.br

22