



Lei Complementar Nº 048/2021

Ementa: Altera a Lei 1441/04 - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública de Educação do Município e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ALIANÇA, ESTADO DE PERNAMBUCO, FAZ SABER QUE A CÂMARA DE VEREADORES APROVOU E EU SANCIONO A PRESENTE LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR da Rede Pública Municipal de Ensino do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino, nos termos desta Lei Complementar, que consolida princípios e normas a serem observados pela Secretaria Municipal de Educação, compatível com a política de pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º - Para efeito desta Lei Complementar, o Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreiras de Nível Médio e superior, dos grupos ocupacionais voltados ao atendimento direto dos objetivos da Secretaria de Educação.

Art. 3º - A presente Lei altera dispositivos da Lei Nº 1441/04 – Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Valorização do Magistério do Município da Aliança – e Lei Nº 1439/04 – Estatuto do Magistério Público da Rede de Ensino do município da Aliança, adequando-as ao previsto na Lei Federal Nº 11.738/2008 – Piso Nacional dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 4º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Rede Pública Municipal de Ensino objetiva a profissionalização prestada ao conjunto da população do Município de ALIANÇA.

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Rede Pública Municipal de Ensino contempla também os seguintes objetivos específicos:



I – Restabelecer a carreira no serviço público de educação, dotando a Secretaria Municipal de Educação de uma estrutura de cargos compatível com sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e salarial do servidor;

II – Adotar os princípios da habilitação, da avaliação de desempenho e do tempo de serviço para desenvolvimento na carreira;

III – Manter o corpo profissional dotado de conhecimento, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-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. 6º - Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se as seguintes definições:

I – Grade de Vencimentos: é o conjunto de matrizes de vencimentos referentes a cada cargo.

II – Matrizes de Vencimentos: é o conjunto de níveis sequenciais e faixas, segundo a formação, habilitação, titulação e qualificação profissional.

III – Classes: é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade, complexidade das atribuições e requisitos exigidos para o seu provimento.

IV – Faixa Salarial Inicial da Carreira: é a primeira faixa salarial em cada Faixa pertencente à matriz de acesso ao cargo.

V – Nível: é o conjunto de cargos idênticos quanto à formação do seu titular.

VI – Carreira: é a organização estruturada de cargos ou de classes do mesmo nível que define a evolução funcional e os níveis de retribuição remuneratória correspondente.

VII – Cargo: é um conjunto de atribuições vinculado a um vencimento e a uma qualificação profissional.

VIII – Avaliação de Desempenho: é o processo sistemático para avaliar a atuação dos profissionais de educação em relação à qualidade da realização de seus deveres e atribuições, sua adaptação ao cargo e seu desenvolvimento. Será composta por um sistema contínuo de aferição e um esquema periódico de informações.

IX – Servidor Público: é toda pessoa física legalmente investida em cargo público proveniente de concurso e provimento efetivo.



X – Grupo Ocupacional: é o conjunto de classes de atividades profissionais correlatas ou afins quanto à natureza dos respectivos trabalhos, ou ao grau de escolaridade e conhecimento necessários para o seu desempenho.

XI – Vencimento, ou vencimento-base: é a retribuição pecuniária correspondente pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

XII – Vencimentos: é o valor total percebido no mês, em espécie a qualquer título pelo servidor público, compreendendo todas as vantagens irredutíveis inerentes ao exercício.

XIII – Remuneração: é o valor total percebido no mês, em espécie, a qualquer título, pelo servidor, compreendendo todas as vantagens permanentes, as vantagens pessoais irredutíveis e as retiráveis.

XIV – Faixa: corresponde ao tempo de serviço do servidor.

XV – Horas-excedentes: trata-se das horas que o docente do quadro permanente exerce além das horas de seu ingresso por concurso público.

Art. 7º - As parcelas integrantes da remuneração dos serviços públicos conforme a sua natureza é:

- a) irredutíveis;
- b) retiráveis.

§ 1º - A parcela irredutível, componente dos vencimentos do servidor, é integrada pelo vencimento-base e consectários por tempo de serviço e nova titulação, decorrentes de expressa disposição da Lei, inerente ao exercício do cargo.

§ 2º - São retiráveis, não se incorporando à remuneração do servidor, os abonos, o complemento remuneratório e as gratificações concedidas em virtude de comissão, função gratificada ou ato de livre nomeação e exoneração.

§ 3º - Fica excetuada a parcela irredutível disposto no § 1º, por tempo de serviço e nova titulação, nos casos de desenquadramento dos limites de despesas com pessoal nos termos da Lei 101 de 04 de maio de 2000.

Art. 8º - Ficam excluídas do limite máximo da remuneração as parcelas de vencimentos e vantagens percebidas, em espécie, pelo servidor, relativas a:

- a) diárias;
- b) ajuda de custo;
- c) indenização de transporte;

66



- d) gratificação ou adicional natalino;
- e) adicional de férias;
- f) auxílio ou adicional de natalidade e de funeral;
- g) salário-família.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DE CARGOS, CARREIRAS REMUNERAÇÃO

Art. 9º - Os Grupos ocupacionais contemplam conjuntos de cargos de acordo com a natureza da atividade, possuem carreiras específicas e representam as funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Rede de Ensino Pública Municipal.

SEÇÃO I

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 10º - Ficam criados no Quadro Permanente de Pessoal da Rede de Ensino Pública Municipal os grupos ocupacionais: Atividades de Magistério: Professor I, Professor II . Função de apoio pedagógica: Pedagogo.

§ 1º - Por atividades de magistério entende-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica.

§ 2º - Por função de apoio pedagógica entende-se as atividades relativas à orientação e acompanhamento psico-pedagógica diretas à docência e aos discentes.

Art. 11 – Os grupos ocupacionais do Quadro permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino serão os seguintes:

- I – Grupo Ocupacional 1: Profissionais do Magistério
- II – Grupo Ocupacional 2: Pedagogo

SEÇÃO II

DOS CARGOS COMPONENTES DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 12 – A formação de profissionais da educação, de modo a atender aos objetivos de diferentes níveis de modalidade de ensino e as características de cada fase do desenvolvimento do educando terá como fundamentos:



I – A associação entre teoria e práticas, inclusive mediante a formação em serviço;

II – Aproveitamento da formação em experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.

SEÇÃO III

DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS

Art. 13 – Os cargos de provimento efetivo são caracterizados por suas denominações, pelas descrições sumárias e detalhadas de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiências exigidos para ingresso.

Parágrafo Único – Os cargos de provimento efetivo da Rede Pública Municipal de Ensino estão descritos e especificados no Anexo III desta Lei.

Art. 14 – Os cargos de provimento efetivo estão vinculados às atividades finalísticas da Secretaria Municipal de Educação e estruturados segundo os níveis de instruções exigidos para o ingresso e desenvolvimento da carreira, sendo:

I – Grupo Ocupacional (1): Profissionais do Magistério

Cargo: Professor - A formação de docentes para atuar na Educação Básica far-se-á em nível superior, em curso de Licenciatura Plena relacionada com a área de atuação em universidades e instrumentos superiores de educação, admitida como formação mínima para o exercício do magistério.

II – Grupo Ocupacional (2): Pedagogo

Cargo: Pedagogo – A formação de profissionais de educação para Pedagogo far-se-á em nível superior, curso de Licenciatura Plena em Pedagogia.

Art. 15 – Os cargos de provimento efetivo da Rede Pública Municipal de Ensino são distribuídos em FAIXAS e NÍVEIS, os quais estão associados critérios de habilitação/formação ou tempo de serviço.

Parágrafo Único – As FAIXAS são designadas pelas letras A até F, as quais estão associadas ao tempo de serviço, e os NÍVEIS são designados pelos numerais romanos I até V os quais estão associados a habilitação/formação do docente.

Art. 16 – O cargo de provimento efetivo PROFESSOR terá 05 (cinco) níveis, designados pelas respectivas nomenclaturas, aos quais estão associados critérios de habilitação e qualificação profissional, da seguinte forma:

- a) Nível I - Formação em Magistério - composto pelos docentes com qualificação de Ensino Médio;



PREFEITURA DA ALIANÇA

A CIDADE AVANÇA, CUIDANDO DAS PESSOAS

- b) Nível II - Licenciatura Plena – composto pelos docentes com qualificação de Ensino Superior de Graduação em Licenciatura Plena;
- c) Nível III - Especialização – composto pelos docentes com qualificação de Ensino Superior de Graduação em Licenciatura Plena e Especialização na área de atuação e/ou em Educação;
- d) Nível IV - Mestrado – composto pelos docentes com qualificação de Ensino Superior de Graduação em Licenciatura Plena e Mestrado na área de atuação e/ou em Educação;
- e) Nível V - Doutorado – composto pelos docentes com qualificação de Ensino Superior de Graduação em Licenciatura Plena e Doutorado na área de atuação e/ou em Educação.

CAPÍTULO V

DO PROCESSO DE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 17 – O ingresso aos Cargos do Quadro Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino será feito na faixa A do Nível I da respectiva carreira, atendidos os requisitos da qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas ou de provas e títulos.

Art. 18 – A passagem do servidor de um cargo de atuação para outro só deverá ser permitida mediante concurso, admitido o exercício a título precário, apenas quando indispensável para atendimento à necessidade do serviço.

Art. 19 – O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, a partir da data de sua homologação, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 20 – O servidor nomeado cumprirá estágio probatório de 03 (três) anos, de acordo com a legislação em vigor.

SEÇÃO II

DAS PROMOÇÕES

PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL (ELEVAÇÃO DE NÍVEL E FAIXA–PROMOÇÃO POR TITULAÇÃO/DESEMPENHO E TEMPO DE SERVIÇO)

Art. 21 – A progressão por desenvolvimento na carreira dos cargos da Rede Pública Municipal de Ensino poderá ocorrer mediante os procedimentos de:

I – Progressão por Desempenho;

✉ alianca@alianca.pe.gov.br | CNPJ: 10.164.028/0001-18

📍 Rua Domingos Braga, SN, Centro - Aliança/PE - CEP: 55890-000

© f PREFEITURADAALIANÇA

V.



II – Progressão por Tempo de Serviço;

III – Progressão por Titulação Acadêmica.

DA PROGRESSÃO PELA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22 – A Avaliação de Desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor do magistério no cumprimento de suas atribuições, em favor da construção da qualidade da educação pública, possibilitando o seu desenvolvimento profissional na carreira e no serviço público.

I - A avaliação de que se trata o caput deste artigo será regulamentada por ato do Poder Executivo e complementado se necessário por ato da Secretaria de Educação, segundo diretrizes a serem estabelecidas por uma comissão composta de representações do Poder Executivo, da organização sindical e dos representantes dos pais de alunos.

II - Atendido o disposto no inciso anterior, fará jus o servidor ao percentual de 5% sobre o piso salarial a época da avaliação, nos termos da Lei Federal 11.738, de 16 de julho de 2008, por um período de 2 anos.

III - Após o período descrito no inciso II, deverá haver nova avaliação, para permanência do adicional na remuneração do servidor.

DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 23 – A Progressão por Tempo de Serviço, dar-se-á automaticamente, observado os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, ao servidor da Rede Pública Municipal de Ensino, a cada 05 (cinco) anos para ambos Grupos Ocupacionais.

Art. 26º – Fica estabelecido um incremento sobre o vencimento base do servidor de:

- a) Faixa A – Piso Salarial;
- b) Faixa B – de 5 a 9 anos de efetiva docência – 5% (cinco por cento);
- c) Faixa C - de 10 a 14 anos de efetiva docência - 10% (dez por cento);
- d) Faixa D – de 15 a 19 anos de efetiva docência – 15% (quinze por cento);
- e) Faixa E – de 20 a 24 anos de efetiva docência – 20% (vinte por cento);
- f) Faixa F – de 25 a 30 anos de efetiva docência – 25% (vinte e cinco por cento).

DA PROGRESSÃO POR NOVA TITULAÇÃO



PREFEITURA DA ALIANÇA

A CIDADE AVANÇA, CUIDANDO DAS PESSOAS

Art. 24 – A Progressão por Elevação de NÍVEL Profissional ocorrerá a qualquer tempo, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir o nível de instrução, a graduação ou a titulação em áreas relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo.

Art. 25 – Os cursos de pós-graduação “Lato Sensu” e “Stricto Sensu”, realizados pelos ocupantes de cargos do grupo ocupacionais previstos nesta lei, somente serão considerados, para fins de progressão, se ministrados por instituição autorizada e reconhecida pelos órgãos competentes e, quando realizados no exterior, forem revalidadas por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art. 26 – A Progressão por Elevação de Nível Profissional será efetivada a partir do deferimento de requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído.

Art. 27 – Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

Art. 28 – O servidor que adquirir nova habilitação, nível de instrução, qualificação e titulação nos termos desta Lei, passará para a matriz de vencimento correspondente à sua habilitação a partir do deferimento de requerimento do servidor, permanecendo na mesma Faixa Salarial.

Art. 29 – A Progressão por Elevação de Nível Profissional dar-se-á exclusivamente:

a) A progressão para o nível de Licenciatura Plena dar-se-á para o Professor que obtiver certificado de conclusão de nível superior nas seguintes modalidades:

a.1) curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas;

a.2) formação superior em áreas correspondentes e complementação nos termos da legislação vigente, para docência nas séries finais do Ensino Fundamental;

b) a progressão para o nível de **Especialização** dar-se-á para o profissional do magistério portador de certificado de conclusão de ensino superior, nos termos do item anterior, que obtiver certificado de conclusão de curso de pós-graduação “Lato Sensu”, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, em área relacionada à sua atuação e/ou educação.

c) a progressão para o nível de **Mestrado** dar-se-á para o profissional do magistério portador de certificado de conclusão de nível superior, nos termos do item a deste Inciso, que obtiver grau de Mestre em curso de pós-graduação Stricto Sensu – Mestrado – em área relacionada à sua atuação e/ou educação.

d) a progressão para o nível de **Doutorado** dar-se-á para o profissional do magistério portador de certificado de conclusão de nível superior, nos termos do item a deste Inciso, que obtiver grau de Doutor em curso de pós-graduação “Stricto Sensu” – Doutorado – em área relacionada à sua atuação e/ou educação.

✉ alianca@alianca.pe.gov.br | CNPJ: 10.164.028/0001-18

📍 Rua Domingos Braga, SN, Centro - Aliança/PE - CEP: 55890-000

© f PREFEITURADAALIANÇA

W



Parágrafo Único – Os títulos mencionados no *Caput* deste artigo, inclusive os créditos e as disciplinas em programas de pós-graduação, serão aqueles obtidos em instituições legalmente credenciadas e reconhecidas pelo MEC, em caso de instituição no exterior, terão que ser validados por instituição brasileira.

Art. 30 – Fica Estabelecido um incremento remuneratório sobre o vencimento base por graduação, de acordo com a titulação abaixo:

- a) Nível I (Médio) – Piso Salarial;
- b) Nível II (Graduação) – 5% (cinco por cento);
- c) Nível III (Especialização) – 15% (quinze por cento);
- d) Nível IV (Mestrado) – 25% (vinte e cinco por cento);
- e) Nível V (Doutorado) – 35% (trinta e cinco por cento).

CAPÍTULO VI

DAS FUNÇÕES TÉCNICO-PEDAGÓGICAS E SUAS RESPECTIVAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31 – A formação dos profissionais que oferecem suporte pedagógico aos docentes tais como, administração escolar, planejamento, supervisão, coordenação e orientação educacional para a Educação Básica, será feita em cursos de graduação ou Pós-graduação “Lato Sensu” ou “Stricto Sensu” na área de Educação.

Art. 32 – O Professor somente poderá exercer funções técnico-pedagógicas após 03 (três) anos comprovados de docência e atender as demais exigências estabelecidas para a função.

Art. 33 – As funções gratificadas do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino serão desempenhadas por profissionais observando o disposto no artigo 34º.

Parágrafo Único – A nomeação será por livre escolha do Poder Executivo.

Art. 34 – Os servidores que ocuparem funções gratificadas perceberão verba indenizatória correspondentes a percentuais, calculadas sobre o salário base do Nível I, Faixa A da grade de salários do docente com 200 horas aulas.

I – O vencimento base dos profissionais que desempenharem as funções gratificadas, mas que não pertençam ao corpo de docentes do quadro permanente, será o NÍVEL I, FAIXA A da grade de salários do docente com 200 horas-aula.



Porte das Unidades Escolares	Nº de Alunos	Cargos/Funções		Gratificações		
		Professor Responsável ou Gestor Escolar	Funções Técnico-Pedagógicas (supervisor ou coordenador)	Professor Responsável ou Gestor Escolar	Funções Técnico-Pedagógicas (supervisor ou coordenador)	Funções Técnico-Administrativa (secretário escolar)
Porte 1	20 a 99	Professor Responsável	Não se aplica	30%	Não se aplica	Não se aplica
Porte 2	100 a 200	Professor Responsável	Coordenador ou Supervisor	30%	10%	Não se aplica
Porte 3	200 a 299	Gestor Escolar	01 Coordenador e 01 Supervisor	25%	20%	Não se aplica
Porte 4	300 a 399	Gestor Escolar	01 Coordenador e 01 Secretário	30%	25%	20%
Porte 5	400 a 499	Gestor Escolar	01 Coordenador, 01 Supervisor e 01 Secretário	30%	25%	20%
Porte 6	500 a 750	Gestor Escolar	01 Coordenador, 01 Supervisor e 01 Secretário	35%	30%	20%
Porte 7	751 a 1000	Gestor Escolar	02 Coordenadores, 01 Supervisor e 01 Secretário	40%	30%	20%
Porte 8	Acima de 1000	Gestor Escolar	02 Coordenadores, 01 Supervisor e 01 Secretário	45%	35%	25%

Art. 35 – A Aplicação dos percentuais supracitados obedecerão ao disposto no Artigo 34º da presente Lei.



I – As gratificações não são cumulativas.

CAPÍTULO VII

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 36 – O Poder Público Municipal promoverá a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes:

- I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e provas e títulos;
- II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para este fim;
- III – Piso salarial profissional;
- IV – Progressão funcional baseada em promoção por titulação ou habilitação, desempenho e tempo de serviço;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI – Desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional;

Parágrafo Único – a experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério.

DA CAPACITAÇÃO E DO TREINAMENTO

Art. 37 – A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor da Prefeitura Municipal de ALIANÇA, far-se-á de forma programada e sistemática, objetivando o desenvolvimento do trabalho e a valorização profissional do servidor.

Art. 38 – A qualificação profissional é considerada elemento básico da valorização do servidor e compreende a concepção e a execução de cursos e programas voltados para o seu aperfeiçoamento e atualização.

Parágrafo Único – Os Cursos e programas de que trata o *caput* deste artigo deverão estar diretamente relacionados com a área de atuação de servidor nas modalidades, presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação, realizado através da integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais.

Art. 39 – Compete a Secretaria Municipal de Educação, o treinamento de seus servidores, tendo como objetivos:

W



I – Criar e desenvolver mentalidade, hábitos, valores e comportamentos adequados ao exercício profissional dos servidores;

II – Capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-os no sentido de obter os resultados desejados pela administração;

III – Estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos servidores.

Art. 40 – O treinamento far-se-á em duas modalidades:

I – De formação e atualização, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas ao seu desenvolvimento funcional e ao atendimento das metas da Administração;

II – De integração e adaptação, tendo como finalidade preparar o servidor para o exercício de novas funções e promovendo sua inserção no ambiente de trabalho, através da informação sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura.

Art. 41 – O treinamento terá caráter objetivo e prático e será ministrado:

I – Direta ou indiretamente pela Prefeitura, através da Secretaria Municipal de Educação.

II – Mediante o encaminhamento de servidores para cursos relacionados com sua área de atuação, ministrados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município.

Art. 42 – Caberá à Secretaria de Educação, a elaboração e o desenvolvimento de programas de treinamentos específicos de cada área.

Art. 43 – Independente dos programas de treinamento previstos, cada chefia desenvolverá com sua equipe atividades de treinamento em serviço, em consonância com sua área de atuação e o plano de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 44 – A estrutura de vencimentos e remuneração do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino será definida e praticada a partir dos seguintes fatores:

I – A natureza das atribuições e os requisitos da habilitação e qualificação exigidos para os cargos;

II – Remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimento ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;



III – Os recursos orçamentários previstos no artigo 68 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, nº. 9394 de 20 de dezembro de 1996 e a Lei nº. 11.494 de 20 de junho de 2007.

§ 1º - No estabelecimento da estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de ALIANÇA será observado o princípio de igual remuneração para igual tempo de serviço e habilitação equivalente ao desempenho de funções inerentes ao cargo.

§ 2º - Os níveis e faixas salariais determinam os valores mínimos e máximos dos vencimentos correspondentes a cada Classe salarial, vedada fixação de valor inferior ao salário mínimo.

§ 3º - A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos integrantes do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino, definidos nesta Lei, deverá ser efetuada por lei específica, observadas as normas pertinentes da constituição Federal e da legislação aplicável.

§ 4º - A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino compõe o Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO IX

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 45 – A duração normal do trabalho será de 40 horas semanais (correspondendo a 200 horas aulas mensais) para o Grupo Ocupacional 2 - Pedagogo, podendo ser prorrogada ou antecipada, na forma que dispuser a legislação vigente.

Parágrafo Único – Excetua-se do disposto neste artigo o trabalho executado por servidor naqueles serviços em que, pela própria natureza, exijam carga horária diferenciada, observando o limite máximo estabelecido na Constituição Federal.

Art. 46 – A jornada de trabalho para o Grupo Ocupacional 1, Profissionais do Magistério, da Rede Pública Municipal de Ensino de Aliança é fixado em horas-aulas, independente da função que exerça e do nível de ensino que atue.

– A carga horária do professor até o 5º ano do Ensino Fundamental I, será de 150 horas-aulas e a carga horária do professor do Ensino fundamental II, entre o 6º ao 9º Ano, será de 200 horas-aulas.

§1º - A hora-aula corresponde a 50 minutos.

Art. 47 – Compõem a carga horária do professor regente:

I – Horas-Aula em regência de classe;

II – Horas-Aula atividades;



§1º - As horas-aula atividades corresponderão a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, compreendendo ações de elaboração de planos de aula, provas, correções de trabalhos, avaliação do trabalho didático, reflexão da prática pedagógica, articulação com a comunidade, reuniões de pais e mestres, atendimento pedagógico a alunos e ao aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica da unidade escolar.

§2º - As horas-aula atividades prevista no caput deste artigo e no seu parágrafo 1º serão vivenciados 50% (cinquenta por cento) no ambiente escolar.

Art. 48 – É vedada a atribuição de horas-aula atividade ao docente, quando no exercício de funções técnico-pedagógicas de suporte ao ensino.

Art. 49 – Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, a duração normal do trabalho noturno será de seis horas por dia, podendo extraordinariamente, ser prorrogada ou antecipada, na forma que dispuser a legislação vigente.

Parágrafo Único – Considera-se noturno o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte.

Art. 50 – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos e feriados, será estabelecida escala mensal de revezamento.

CAPÍTULO X

DA READAPTAÇÃO

Art. 51 – Fica assegurada ao servidor que após requerido e por decisão da Junta Médica deste Município a READAPTAÇÃO em cargo compatível com a limitação constante no competente laudo da inspeção médica, sendo-lhe assegurado o vencimento e vantagens pecuniárias que possuía na data em que foi reabilitado, vedada a progressão, seja por titulação, tempo de serviço ou desempenho, na tabela de vencimentos.

I – O servidor readaptado, cumprirá a carga horária da função ou cargo compatível com a limitação.

II - Sem prejuízo do disposto no *caput* do artigo, fica assegurado a reavaliação médica do servidor readaptado no período máximo de até 2 (dois) anos, devendo ser requerido pela Secretaria de Educação.

III – A readaptação com a transferência do profissional do magistério dar-se-á para o cargo mais compatível com a capacidade para o apoio administrativo preferencialmente da área educacional.

DA CEDÊNCIA

Art. 52 – Cedência é o ato pelo qual o Poder Executivo Municipal coloca o titular de cargo efetivo à disposição de entidade ou órgão não integrante da Rede Pública Municipal de Ensino.

W



§ 1º A cedência será sem ônus para a Prefeitura Municipal e será concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.

§ 2º Nos casos excepcionais, a cedência poderá dar-se com ônus para a Rede Pública Municipal de Ensino desde que o órgão solicitante adote o regime de reciprocidade, compensando-a com serviços de valor equivalente ao custo anual cedido.

DAS APOSENTADORIAS

Art. 53 – As aposentadorias dar-se-ão;

I – Por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

II – Compulsoriamente aos 75 (setenta e cinco) anos com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

III – A pedido do servidor atendendo as exigências legais vigente no ato do requerimento.

IV – Fica assegurado ao servidor inativo e pensionista o pagamento do Piso Salarial.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 54 - Aos atuais servidores, integrantes do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino, que preencham as exigências previstas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, nº. 9394 de 20 de dezembro de 1996 e no Estatuto do Magistério Público do Município de ALIANÇA serão enquadrados automaticamente neste Plano de Cargos, Careira e Remuneração do Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de ALIANÇA, devendo ser observada a atual remuneração por meio do disposto no artigo 6º alínea "b" § 2º até seu devido enquadramento na grade de vencimento prevista nesta Lei .

Art. 55 – Serão considerados em extinção os cargos de:

I - Professor Leigo do Magistério, a partir da publicação desta Lei;

II – Profissionais do Magistério que não tenham concluído a Licenciatura Plena até agosto de 2022.

III – Gerente de Gestão de Unidade de Ensino I, Gerente de Gestão de Unidade de Ensino II, Gerente de Desenvolvimento Educacional, Gerente de Administração da Unidade de Ensino, Gerente Executiva de Desenvolvimento da Educação e Gerente de Desenvolvimento Educacional.

16



Parágrafo único - Os profissionais de que tratam os incisos I e II serão conduzidos a funções compatíveis dentro da Secretaria de Educação, e terão mantidos os seus vencimentos nos termos desta lei.

Art. 56 – Aos servidores afastados do exercício do cargo, com ou sem ônus para o Poder Público Municipal, será assegurado o enquadramento, após comprovado os requisitos desta Lei, quando de seu retorno ao efetivo exercício das funções, após 01 ano.

Parágrafo Único – Ficam excetuados os profissionais cujo afastamento tenha sido autorizado para a realização de cursos de Especialização, Mestrado ou Doutorado, em conformidade com a legislação.

Art. 57 – No prazo de 90 (noventa) dias será constituída uma Comissão Paritária, com representação do governo, da entidade representativa da categoria dos servidores (ou comissão de servidores na ausência desta) e dos pais dos alunos, para elaboração do Sistema de Avaliação de Desempenho, instrumento da Política de Recursos Humanos, complementar a esta Lei.

Art. 58 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias específicas.

Art. 59 - Para efeito de cálculo de horas excedentes para os profissionais do magistério do quadro permanente do município de Aliança, fica estabelecido como base o valor da hora-aula da Faixa A, Nível I, independentemente da progressão que o professor já tenha alcançado.

Art. 60 – Fazem parte desta Lei: o Anexo I, que é referente as matrizes de vencimentos aplicáveis a cada cargo e Anexo II referente aos cargos.

Art. 61 – Esta Lei garante reajuste anual do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério de acordo com a Legislação Federal para os profissionais do Magistério Quadro Permanente de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino da ALIANÇA, que será regulamentada por meio de Decreto do Poder Executivo.

Art. 62 – Fica revogada a Lei 1.441 de 12 de junho de 2004 e a Lei 1439/04, bem como as demais disposições em contrário.

Art. 63 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Carlos José de Almeida Freitas, Aliança – PE, em 29 de janeiro de 2021.


XISTO LOURENÇO DE FREITAS NETO
Prefeito de Aliança - PE

✉ alianca@alianca.pe.gov.br | CNPJ: 10.164.028/0001-18

📍 Rua Domingos Braga, SN, Centro - Aliança/PE - CEP: 55890-000

🌐 PREFEITURADAALIANCA



ANEXO I

PROFESSOR I 150 HORAS AULA							
NÍVEL	DESCRIÇÃO DOS EVENTOS	FAIXAS					
		A (0-4)	B (5-9)	C (10-14)	D (15-19)	E (20-24)	F (25-30)
I - Médio	Piso	2164,68	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58
	Gratificação por tempo	0,00	108,23	216,45	324,69	432,92	541,14
	Total dos Vencimentos	2164,68	2272,81	2381,03	2489,27	2597,50	2705,72
II - Graduação	Piso	2164,68	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58
	Gratificação por tempo	0,00	108,23	216,45	324,69	432,92	541,14
	Gratificação Titulação	108,23	108,23	108,23	108,23	108,23	108,23
	Complemento Remuneratório						
Total dos Vencimentos	2272,91	2381,04	2489,26	2597,50	2705,73	2813,95	
III - Especialização	Piso	2164,68	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58
	Gratificação por tempo	0,00	108,23	216,45	324,69	432,916	541,14
	Gratificação Titulação	324,69	324,69	324,69	324,69	324,69	324,69
	Complemento Remuneratório	13,71	30,50	51,88	82,62	116,48	161,29
Total dos Vencimentos	2503,08	2628,00	2757,60	2896,58	3038,67	3191,70	
IV - Mestrado	Piso	2164,68	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58
	Gratificação por tempo	0,00	108,23	216,45	324,69	432,916	541,14
	Gratificação Titulação	541,17	541,17	541,17	541,17	541,17	541,17
	Complemento Remuneratório	298,47	340,25	390,26	447,02	513,15	
Total dos Vencimentos	3004,32	3154,23	3312,46	3477,46	3651,82	3246,89	
V - Doutorado	Piso	2164,68	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58	2164,58
	Gratificação por tempo	0,00	108,23	216,45	324,69	432,916	541,14
	Gratificação Titulação	757,63	757,63	757,63	757,63	757,63	757,63
	Complemento Remuneratório	682,67	755,67	837,96	928,55	1029,56	1140,99
Total dos Vencimentos	3604,98	3786,11	3976,62	4175,45	4384,69	4604,34	

PROFESSOR II 200 HORAS AULA							
NÍVEL	DESCRIÇÃO DOS EVENTOS	FAIXAS					
		A (0-4)	B (5-9)	C (10-14)	D (15-19)	E (20-24)	F (25-30)
I - Médio	Piso	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24
	Gratificação por tempo	0,00	144,31	288,62	432,94	577,25	721,56
	Total dos Vencimentos	2886,24	3030,55	3174,86	3319,18	3463,49	3607,8
II - Graduação	Piso	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24
	Gratificação por tempo	0,00	144,31	288,62	432,94	577,25	721,56
	Gratificação Titulação	144,31	144,31	144,31	144,31	144,31	144,31
	Complemento Remuneratório						76,35
Total dos Vencimentos	3030,55	3174,86	3319,17	3463,49	3607,80	3828,46	
III - Especialização	Piso	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24
	Gratificação por tempo	0,00	144,31	288,62	432,94	577,25	721,56
	Gratificação Titulação	432,93	432,93	432,93	432,93	432,93	432,93
	Complemento Remuneratório	18,27	40,52	69,02	110,00	155,15	214,87
Total dos Vencimentos	3337,44	3504,00	3676,81	3862,11	4051,57	4255,60	
IV - Mestrado	Piso	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24
	Gratificação por tempo	0,00	144,31	288,62	432,94	577,25	721,56
	Gratificação Titulação	721,56	721,56	721,56	721,56	721,56	721,56
	Complemento Remuneratório	397,96	417,88	444,53	478,18	684,05	781,95
Total dos Vencimentos	4005,76	4169,99	4340,95	4518,92	4869,10	5111,31	
V - Doutorado	Piso	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24	2886,24
	Gratificação por tempo	0,00	144,31	288,62	432,94	577,25	721,56
	Gratificação Titulação	1010,18	1010,18	1010,18	1010,18	1010,18	1010,18
	Complemento Remuneratório	911,95	964,78	1025,69	1095	1173,08	1515,94
Total dos Vencimentos	4808,37	5005,51	5210,73	5424,36	5646,75	6133,92	

18



ANEXO II

CARGOS
PROFESSOR I (150 HORAS-AULA)
PROFESSOR II (200 HORAS-AULA)
PEDAGOGO

FUNÇÕES GRATIFICADAS
SUPERVISOR
COORDENADOR
PROFESSOR RESPONSÁVEL POR UNIDADE ESCOLAR
GESTOR ESCOLAR