

PROJETO DE LEI Nº 049/2025

Dispõe sobre a instituição de novo Plano de Cargos, Carreiras do Magistério Público Municipal de Carpina e dá outras providências.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE CARPINA, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, submete à apreciação da Câmara Municipal de Vereadores o seguinte Projeto de Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9394/96, Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb - Lei nº 14.113/21), e a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (Lei nº 11.738/08), o novo Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal, consolidando os princípios e normas a serem observados para valorização da carreira dos profissionais da educação municipal.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, entende-se por:

I - Rede ou Sistema Municipal de Ensino: conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II - Unidades Escolares: estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal, nos quais são desenvolvidas atividades voltadas à educação infantil, ao ensino fundamental e às modalidades de ensino, incluindo a educação especial e a educação de jovens e adultos

III - Secretaria Municipal de Educação - órgão da estrutura administrativa pública do Município, responsável pela gestão da Rede Municipal de Ensino;

IV - Magistério Público Municipal - conjunto de profissionais do magistério da rede municipal de ensino, com funções de magistério, titulares dos cargos de Professor;

V - Professor - titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil e/ou anos iniciais e finais do ensino fundamental;

VI - Funções de magistério - atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as funções de Direção, Coordenação Pedagógica e Assessoria Pedagógica, exercidas nas instituições educacionais e na Secretaria Municipal de Educação;

VII - Professor I - Professor da Educação Infantil e do Ensino Fundamental de 1º ao 5º ano; e

VIII - Professor II - Professor do Ensino Fundamental de 6º ao 9º ano.



CAPÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL
Seção I
Dos Princípios Básicos

Art. 3º A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios:

- I - Profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério além de qualificação profissional;
- II - Condições adequadas de trabalho;
- III - Remuneração condigna, com vencimento inicial da carreira, para a formação em nível médio para o Magistério, em valor nunca inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008;
- IV - Progressão na carreira baseada na habilitação ou titulação, na qualificação profissional e no tempo de efetivo exercício em funções de magistério, com mudança de nível e promoções periódicas, nos termos desta Lei;
- V - Valorização do desempenho, qualificação e conhecimento;
- VI - Gestão democrática do ensino público municipal;
- VII - Garantia aos profissionais no exercício da docência de período reservado a estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, e formação continuada incluído em sua carga horária de trabalho; e
- VIII - Participação dos profissionais do magistério no planejamento, elaboração, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da instituição educacional e da rede municipal de ensino.

Seção II
Dos Conceitos Fundamentais

Art. 4º Como conceitos fundamentais que permeiam esta lei, considera-se:

- I - Cargo é a posição na organização do serviço público, correspondente a um conjunto de atribuições, com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo poder público, conforme a legislação vigente.
- II - Função é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a Administração confere a cada categoria profissional ou comete, individualmente, a determinados serviços eventuais;
- III - Carreira é o agrupamento de categorias e níveis de mesma profissão ou atividade, escalonadas de acordo com a titulação, evolução funcional dos servidores e o nível de retribuição remuneratória correspondente;



IV - Categoria é o conjunto de níveis segundo a formação, habilitação, titulação e qualificação profissional;

V - Níveis são os valores dos vencimentos básicos correspondentes a cada progressão funcional dentro de cada categoria; e

VI - Efetivo exercício corresponde à atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério associadas à sua vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários previstos em lei, com ônus para o empregador, que não impliquem o rompimento da relação jurídica existente.

Seção III Da Categorias e dos Níveis

Art. 5º As categorias constituem a linha de promoção da Carreira dos docentes e demais funções do Magistério e são designadas pelas letras A, B, C, D, a partir da licenciatura.

Parágrafo único. Os cargos serão distribuídos pelas categorias de forma crescente, da inicial à final.

Art. 6º As categorias relacionadas à habilitação do titular do ocupante de cargo da carreira são:

I - Para o Professor I, Professor II:

a) **Categoria A** - Professor I com formação pedagógica na modalidade magistério;

b) **Categoria B** - Professor II, com formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas específicas do cargo, conforme a legislação vigente;

Art. 7º. Os profissionais do magistério serão alocados nos níveis I, II, III, IV, V, VI e VII do Plano de Carreira, conforme o tempo de serviço e avaliação de desempenho.

I - Nível I: servidores com até 5 (cinco) anos de exercício no magistério público municipal;

II - Nível II: servidores com mais de 5 (cinco) anos e até 10 (dez) anos de exercício no magistério público municipal;

III - Nível III: servidores com mais de 10 (dez) anos e até 15 (quinze) anos de exercício no magistério público municipal;

IV - Nível IV: servidores com mais de 15 (quinze) anos e até 20 (vinte) anos de exercício no magistério público municipal;

V - Nível V: servidores com mais de 20 (vinte) anos e até 25 (vinte e cinco) anos de exercício no magistério público municipal;

VI - Nível VI: servidores com mais de 25 (vinte e cinco) anos e até 30 (trinta) anos de exercício no magistério público municipal; e



VII - Nível VII: servidores com mais de 30 (trinta) anos e até 35 (trinta e cinco) anos de exercício no magistério público municipal.

Seção IV

Do provimento na carreira

Art. 8º. Os cargos do magistério público municipal são acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros, respeitadas as exigências fixadas na legislação pertinente e nos termos desta lei.

Art. 9º. Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, mediante necessidade e dotação orçamentária, concurso público de provas e títulos para suprimento definitivo das vagas.

Art. 10º. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da Administração Pública Municipal.

Art. 11º. O edital do concurso público definirá, para o provimento de cargos de profissionais do magistério, o número de vagas, a área do conhecimento ou o componente curricular, a jornada de trabalho e a etapa da educação básica ou área de atuação.

Art. 12º. O provimento no cargo de Professor somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos.

Art. 13º. Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações por tempo determinado, na forma de lei municipal específica, para suprir a falta de docentes na rede de ensino.

Seção V

Do ingresso na carreira

Art. 14º. A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial e o Apoio Técnico-Pedagógico e Apoio Administrativo.

Art. 15º. Constituem requisitos para ingresso na Carreira:

I - Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena, licenciatura em pedagogia ou curso normal superior, sendo admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para o cargo de Professor I;

II - Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, conforme a legislação vigente, para o cargo de Professor II;

Art. 16º. O ingresso na Carreira dar-se-á sempre no Nível I da categoria correspondente à habilitação do candidato aprovado em concurso público, ficando o servidor sujeito a estágio probatório pelo período de 3 (três) anos de efetivo exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.



Parágrafo único. Durante o estágio probatório, o servidor não fará jus à progressão funcional por tempo de serviço, avaliação de desempenho ou titulação acadêmica.

Seção VI

Do estágio probatório

Art. 17º Estágio probatório é o período inicial de 3 (três) anos de efetivo exercício do servidor público nomeado para provimento de cargo efetivo, em virtude de aprovação em concurso público. Tem como objetivo, além da obtenção da estabilidade, aferir a aptidão do servidor para o exercício do cargo, mediante a apuração dos seguintes requisitos:

- I - Assiduidade;
- II - Pontualidade;
- III - Capacidade de trabalho;
- IV - Disciplina e cumprimento dos deveres;
- V - Relacionamento interpessoal;
- VI - Capacidade de iniciativa;
- VII - Comprometimento ético e profissional;
- VIII - Desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional;

§ 1º Se, durante o estágio probatório, for apurada, em processo regular, a inaptidão do servidor para o exercício do cargo, será ele exonerado, nos termos da legislação aplicável.

§ 2º Durante o processo referido no parágrafo anterior, será assegurada ao servidor ampla defesa, que poderá ser exercida pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, sendo-lhe concedido o prazo de dez dias para juntada de documentos e apresentação de defesa, contados a partir da data em que o servidor público é notificado.

§ 3º Nos casos de acumulação legal de cargos, o servidor em estágio probatório deverá ter, para cada cargo, uma avaliação de desempenho.

§ 4º A estabilidade será formalmente declarada por ato administrativo do órgão competente, após a conclusão do estágio probatório e a avaliação de desempenho prevista nesta Lei.

Art. 18º O estágio probatório será obrigatório para todos os servidores nomeados para provimento de cargo efetivo, computando-se apenas o tempo de efetivo exercício no cargo, sendo vedada qualquer dispensa, ainda que o servidor tenha exercido funções similares em caráter temporário.

Art. 19º Fica dispensado do estágio probatório de que trata o art. 21, o funcionário nomeado por concurso, desde que conte, à época, 2 (dois) anos de efetivo exercício no Município de Carpina, em funções idênticas às aquelas para as quais prestou concurso.

Seção VII



Da Promoção

Art. 20º. A promoção consiste no mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério, ocorrendo por meio de avanço vertical, de acordo com a titulação, e horizontal, conforme o tempo de serviço e desempenho.

Art. 21º. Entende-se por progressão por titulação a mudança de uma categoria de habilitação para outra superior, através do critério exclusivo de formação do profissional do magistério para elevação ao nível superior.

§ 1º A promoção por titulação será concedida mediante requerimento do servidor, acompanhado da documentação comprobatória, que será analisado no prazo de até 90 (noventa) dias.

§ 2º A promoção por titulação produzirá efeitos financeiros e funcionais retroativos à data do requerimento, desde que a habilitação ou titulação tenha sido comprovada no momento da solicitação.

Art. 22º. Entende-se por progressão por tempo de serviço, a mudança de um nível para outro imediatamente superior, com periodicidade mínima de 5 (cinco) anos, mediante avaliação de desempenho em que se considerará a assiduidade e pontualidade, respeitando os princípios da eficiência, isonomia e impessoalidade.

§ 1º A avaliação de desempenho para fins de promoção será realizada anualmente, observando critérios e procedimentos a serem definidos em regulamento específico, que deverá considerar, no mínimo, a assiduidade, a pontualidade, a produtividade e a participação em atividades de formação continuada.

§ 2º Compete à administração pública municipal expedir, de ofício, os documentos comprobatórios de frequência e pontualidade do servidor, anexando-os automaticamente à respectiva pasta funcional.

§ 3º O processo de promoção deverá respeitar o devido processo administrativo, garantindo ao servidor o direito à ampla defesa e ao contraditório, em caso de eventual divergência ou inconsistência nos registros apresentados.

CAPÍTULO III DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA Seção I Da Qualificação Profissional

Art. 23º. A qualificação profissional, com o objetivo de aprimoramento contínuo do ensino e progressão na Carreira, será assegurada por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, realizados em instituições credenciadas, bem como de programas de aperfeiçoamento em serviço e outras atividades de atualização profissional.

Art. 24º. O servidor poderá se ausentar do Município para estudo ou missão oficial, desde que autorizado pelo chefe do Poder Executivo.



§ 1º O afastamento para estudo será concedido sem prejuízo do vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens de natureza permanente, desde que o servidor tenha sido aprovado em processo de seleção junto à instituição de ensino autorizada e que o curso seja validado pelo MEC, mediante assinatura de termo de compromisso.

§ 2º O afastamento, conforme o parágrafo anterior, será concedido nos seguintes prazos, salvo outras especificações para cursos de menor duração:

I - Para curso de especialização: 18 (dezoito) meses, prorrogáveis por mais 3 (três) meses;

II - Para curso de mestrado: 30 (trinta) meses, prorrogáveis por mais 6 (seis) meses; e

III - Para curso de doutorado: 48 (quarenta e oito) meses, prorrogáveis por mais 6 (seis) meses.

§ 3º O termo de compromisso mencionado no §1º deste artigo deverá incluir a obrigatoriedade de o servidor permanecer no Município de Carpina, no órgão de origem ou em lotação conforme sua especialização, por um período igual ou superior ao do afastamento, sob pena de ressarcir ao Município os vencimentos pagos durante o período de afastamento.

§ 4º Em nenhuma hipótese será permitido o afastamento para curso de pós-graduação se não houver demonstração da correlação entre o mesmo e o cargo exercido pelo servidor.

§ 5º O deferimento do pedido de afastamento está condicionado à conveniência do serviço e ao interesse da Administração Pública, sendo limitado a 15 (quinze) requerimentos no total para cursos a cada 2 (dois) anos.

§ 6º O afastamento de que trata o presente artigo, pode se dar num percentual que varia entre 30% à 50% da jornada de trabalho do profissional da educação, mediante comprovação documental, através de Portaria expedida pelo (a) Secretário (a) de Educação.

Seção II

Da jornada de trabalho

Art. 25º. A jornada de trabalho do ocupante de cargo efetivo da Carreira do Magistério Público Municipal será de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais ou 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Na composição da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, será observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos, correspondendo a 26 (vinte e seis) horas para essas atividades e 14 (quatorze) horas para atividades complementares, em local a critério do profissional do magistério, salvo quando houver a realização de eventos previstos no calendário escolar ou de formação continuada, cuja ausência será considerada falta injustificada, devendo ser descontada no vencimento.

§ 2º Na composição da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, será observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos, correspondendo a 20 (vinte) horas para essas atividades e 10 (dez) horas para atividades complementares, em local a critério do profissional do magistério, salvo quando houver a realização de eventos previstos no calendário escolar ou de formação



continuada, cuja ausência será considerada falta injustificada, devendo ser descontada no vencimento.

§ 3º O número de cargos a serem preenchidos para cada jornada será definido no respectivo edital de concurso público.

§ 4º O professor desempenhará sua carga horária em uma única unidade escolar, sempre que houver disponibilidade de vaga para a qual esteja habilitado.

§ 5º Havendo disponibilidade de carga horária para uma disciplina em qualquer unidade de ensino da rede municipal, terá preferência para lotação o professor que:

- I - Possuir habilitação específica na área;
- II - Contar com maior tempo de lotação na escola de origem;
- III - Apresentar maior tempo de serviço no magistério público municipal.

§ 7º A lotação prioritária será sempre em favor do professor que já possuir parte de sua carga horária na unidade escolar.

Art. 26º. As atividades complementares ao exercício da docência deverão ser desenvolvidas de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional, respeitadas as diretrizes emanadas da Secretaria Municipal de Educação, e compreendem, entre outros:

- I - Planejamento e avaliação do trabalho didático;
- II - Atividades de preparação das aulas;
- III - Atividades em contraturno;
- IV - Avaliação da produção dos alunos;
- V - Colaboração com a administração da instituição educacional;
- VI - Participação em reuniões pedagógicas, de estudo ou administrativas pertinentes à área educacional;
- VII - Articulação com a comunidade escolar; e
- VIII - Formação continuada.

Art. 27º. O professor que se ausentar até 5% (cinco por cento) da respectiva carga horária mensal poderá ter suas faltas abonadas, devendo compensar as horas correspondentes dentro do mesmo semestre letivo.

Art. 28º. Nos casos de afastamento por motivo de saúde por período igual ou superior a 8 (oito) dias consecutivos, a Secretaria de Educação deverá providenciar a substituição temporária do docente, apoio técnico pedagógico, apoio administrativo e serviços auxiliares afastados.



Art. 29º. O titular de cargo da Carreira, em regime proporcional e sem acúmulo de outro cargo público, poderá ser convocado para prestar serviço:

I - Em regime suplementar, até o limite de 12 (doze) horas semanais, no caso de professores com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, e até o limite de 22 (vinte e duas) horas semanais, no caso de professores com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, exclusivamente para substituição temporária de docentes impedidos por razões legais;

II - Observando-se, na convocação, a proporção entre horas-aula e horas de atividade extraclasse necessárias ao desempenho das funções docentes; e

III - As horas suplementares serão remuneradas como serviço extraordinário e não se incorporarão ao vencimento do servidor para nenhum efeito.

Art. 30º. O titular de cargo da Carreira com jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais poderá ser contemplado com adicional por dedicação exclusiva para execução de projeto de interesse educacional, por prazo determinado, conforme deliberação do Secretário (a) de Educação.

§ 1º O regime de dedicação exclusiva implica o cumprimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanais em uma única unidade escolar e veda o exercício de qualquer outra atividade remunerada, pública ou privada.

§ 2º Será atribuída gratificação pelo regime de dedicação exclusiva em uma única unidade escolar, conforme os critérios estabelecidos no art. 34 desta Lei.

§ 3º O regime de dedicação exclusiva é incompatível com o exercício de qualquer outra atividade remunerada, pública ou privada.

§ 4º A interrupção ou suspensão da convocação para o regime de dedicação exclusiva ocorrerá:

I - A pedido do professor;

II - Quando cessar o motivo que fundamentou a convocação;

III - Ao término do prazo estabelecido para a concessão; e

IV - Quando houver descumprimento das condições previstas para a convocação.

§ 5º O professor interessado em atuar em escola de tempo integral poderá exercer sua função regular, respeitando os limites estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO IV

DA VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Do Vencimento

Art. 31º. O vencimento-base inicial é correspondente ao piso salarial nacional da categoria. No entanto, o reajuste do piso salarial nacional não gerará repercussão automática nas progressões de carreira.



§ 1º A remuneração do servidor do magistério municipal é composta pelo vencimento-base, acrescido das vantagens e gratificações legalmente previstas e/ou já incorporadas.

Art. 32º. A progressão funcional no magistério público municipal dar-se-á exclusivamente pelos seguintes critérios: progressão por tempo de serviço e progressão por titulação. Ambas as progressões são independentes e não se acumulam de forma automática.

§ 1º A progressão por tempo de serviço será concedida ao servidor que completar cinco anos de efetivo exercício ininterrupto no magistério municipal, cujo avanço na carreira ocorrerá na data exata em que o servidor atingir o quinquênio, desde que obtenha resultado satisfatório em avaliação de desempenho, gerando um acréscimo de 5% (cinco por cento) calculado sobre o vencimento-base inicial da categoria, independente da remuneração do servidor naquele momento, repetindo-se a progressão a cada novo período de cinco anos, mediante solicitação do servidor e comprovação do tempo de serviço junto ao setor de recursos humanos, desde que obtenha resultado satisfatório em avaliação de desempenho, definida em regulamento próprio pela Secretaria de Educação, a qual considerará os seguintes critérios: a) Assiduidade e Pontualidade; b) Disciplina e Responsabilidade;

§ 2º A progressão por titulação é um mecanismo de incentivo e valorização da qualificação profissional e será concedida ao servidor, a iniciar da licenciatura, que obtiver nova titulação após a sua posse, consideradas as seguintes titulações:

- a) Licenciatura;
- b) Especialização;
- c) Mestrado;
- d) Doutorado;

§ 3º A progressão por titulação gerará um acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o vencimento-base inicial da categoria, calculado na data do fato gerador, independente da remuneração do servidor naquele momento, com efeitos financeiros a partir do requerimento administrativo.

§ 4º Para aqueles que possuem apenas a titulação do magistério, será concedido um bônus de incentivo à titulação da licenciatura, pago em parcela única e autônoma, calculado sobre 200% do vencimento-base inicial da categoria, independente da remuneração do servidor naquele momento, com efeitos financeiros a partir do requerimento administrativo.

Art. 33º. O cargo de gestor escolar será preenchido por meio de processo seletivo conduzido pelo Município, com base em critérios técnicos de mérito e desempenho.

Parágrafo único. O Município deverá iniciar o processo de seleção para os cargos de gestor escolar, mediante a publicação de edital ou documento oficial que defina as etapas do processo seletivo.

Seção II Das Vantagens



Art. 34º. Além do vencimento base, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal fará jus às seguintes vantagens:

I - Gratificações:

a) Gratificação pelo exercício de direção ou administração escolar, nos termos do Decreto do Poder Executivo, de acordo com o porte da escola.

b) Gratificação prevista no art. 1º e segs. da Lei Ordinária Municipal nº 2.076/2025.

§ 1º As gratificações referidas neste artigo não poderão ser cumulativas, devendo o profissional optar por uma delas, caso se enquadre em mais de uma situação prevista.

II - Adicionais:

a) Adicional pelo trabalho realizado em regime de dedicação exclusiva, no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o vencimento-base inicial da categoria, independente da remuneração do servidor naquele momento e proporcional à carga horária do profissional;

§ 1º O adicional por dedicação exclusiva será concedido aos servidores do magistério que desempenharem exclusivamente suas funções na rede pública municipal de ensino do Município de Carpina, em pleno cumprimento da carga horária estabelecida para o cargo, vedado o exercício de qualquer outra atividade remunerada pública ou privada.

§ 2º As vantagens previstas neste artigo serão aplicadas conforme regulamentação específica, respeitando os critérios de concessão e a disponibilidade orçamentária do município.

§ 3º As vantagens previstas nesse artigo são de natureza *propter laborem*, não se incorporando aos vencimentos para quaisquer fins, nem integrando a base de cálculo das contribuições previdenciárias ao RPPS.

Art. 35º. Os servidores designados para a função de Coordenador Pedagógico farão jus a uma gratificação de função, cujo valor será fixado por ato do Poder Executivo, observados os critérios de complexidade das atribuições e o número de turmas da unidade escolar.

**CAPÍTULO V
DA READAPTAÇÃO**

Art. 36º. O servidor integrante do Quadro do Magistério, poderá ser readaptado quando houver alteração em sua capacidade laboral em decorrência de modificação em seu estado de saúde física ou mental, devidamente comprovada por inspeção médica realizada pelo Departamento de Perícias Médicas do Município.

Art. 37º. A readaptação do servidor poderá ser:

I - Proposta pela Secretaria de Educação, quando, por meio de inspeção para concessão de licença para tratamento de saúde ou aposentadoria por incapacidade permanente, for constatada a alteração na capacidade de trabalho.



II - Solicitada pelo próprio servidor, mediante requerimento formal dirigido à Unidade Escolar em que está lotado, acompanhado de relatório médico realizado pela junta médica municipal ou equivalente indicado pela administração pública, comprobatório da alteração de saúde.

Parágrafo único. O superior imediato do servidor deverá encaminhar, por ofício, o requerimento referido no inciso II à Secretaria de Educação.

Art. 38º. O servidor readaptado deverá, enquanto durar sua condição, cumprir as atribuições constantes do Rol de Atividades do Readaptado, conforme novas atribuições determinadas pela Secretária de Educação.

§ 1º As atividades atribuídas ao servidor deverão ser compatíveis com o Rol de Atividades do Readaptado e pela análise médica.

§ 2º Cabe ao superior imediato fornecer cópia do Rol de Atividades ao servidor readaptado, com registro formal da ciência.

§ 3º Quando cessar a readaptação, o servidor deverá comunicar à Diretoria de Ensino, retornando ao exercício de suas funções no local anteriormente ocupado, salvo indisponibilidade de vaga.

Art. 39º. Após a concessão da readaptação, a cada 6(seis) meses, o servidor deverá apresentar na Secretária de Educação, novo laudo médico realizado pela junta médica do Município ou equivalente indicado pela administração pública.

§ 1º Nas reavaliações, a junta médica deverá, especificamente, constatar se o servidor deu continuidade ao tratamento indicado pelo especialista, que ensejou a readaptação, sob pena de reversão da readaptação além de instauração de procedimento administrativo disciplinar.

Art. 40º. A sede de exercício do servidor readaptado será definida no momento da readaptação, nos seguintes termos:

I – Preferencialmente na unidade educacional que já estava anteriormente lotado;

II – Não havendo vaga nesta, em razão do quantitativo de readaptados na mesma função, poderá ser lotado em unidade educacional escolhida pela Secretaria de Educação;

§ 1º Durante o período de readaptação, o servidor das classes de Suporte Pedagógico será considerado afastado do cargo para fins de substituição, cumprindo a sua jornada integralmente em horas, sem fazer jus a 1/3 da carga horária para aulas atividades.

§ 2º As classes e aulas atribuídas a docentes readaptados serão disponibilizadas para nova atribuição no dia da publicação da portaria de readaptação.

§ 3º Quando cessada a readaptação, o docente readaptado retornará às suas funções na escola onde ocorreu a readaptação, salvo em caso de indisponibilidade de vaga.

Art. 41º. O servidor readaptado deverá cumprir, na unidade ou órgão de classificação de seu cargo/função ou em sua sede de exercício, regularmente definida, a jornada ou carga horária semanal correspondente.



§ 1º No caso de docente, este irá cumprir a carga horária que vinha desempenhando na função de magistério, integralmente em horas.

§ 5º A organização da carga horária de trabalho, incluindo horários de entrada, saída e distribuição semanal, será definida pelo superior imediato, incluindo possíveis períodos noturnos em unidades escolares.

§ 6º A critério da Secretaria de Educação, o gozo de férias do docente readaptado poderá ocorrer fora do período regular de férias escolares.

Art. 42º. O servidor readaptado que necessitar de licença para tratamento de saúde deverá apresentar, no momento da perícia médica:

I - Cópia do Rol de Atividades do Readaptado; e

II - Relatório médico assistente com comprovação de tratamento ou frequência em programas de reabilitação, quando aplicável.

Art. 43º6. A cessação da readaptação poderá ser solicitada pelo servidor por meio de requerimento dirigido à Secretaria de Educação acompanhado de relatório médico realizado pela junta médica, comprovando a recuperação de sua condição física e/ou mental.

Art. 44º. Enquanto perdurar a condição de readaptação, fica vedada a participação de titulares de cargos do quadro de magistério em concursos públicos para o magistério, salvo quando a função objeto do concurso for compatível com a condição de readaptação do servidor.

Art. 45º. Em caso de extinção da unidade escolar, o docente readaptado será transferido para a Secretaria de Educação.

Art. 46º. Docentes com processo de readaptação ou reavaliação em tramitação não poderão ampliar sua carga horária semanal em decorrência de atribuição regular de classes ou aulas.

Art. 47º. A direção da unidade sede de exercício ou o próprio servidor readaptado deverá solicitar, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias do término da readaptação, avaliação médica para manutenção ou cessação da condição.

Art. 48º. Servidores readaptados aprovados, no Município de Carpina, em concurso público para outro cargo terão a posse condicionada à apresentação de Certificado de Sanidade e Capacidade Física - laudo médico, emitido exclusivamente pela Junta Médica da Secretaria de Planejamento e Gestão, sendo vedada a emissão do referido certificado por outros órgãos.

Parágrafo único. A cessação da readaptação será automática com a emissão do laudo médico de aptidão pela Junta Médica.

Art. 49º. Caso seja constatado que o servidor readaptado exerceu ou exerce a docência de magistério em outra unidade escolar (pública ou privada), independente de aferição de remuneração, no período da readaptação, dará ensejo à cessação da readaptação, e deverá ser imediatamente instaurado Processo Administrativo Disciplinar, respeitados os princípios do contraditório e ampla defesa ao servidor.

DAS FÉRIAS

Art. 50º. O período de férias anuais para os titulares de cargo da Carreira será regulamentado conforme segue:

I - Docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares terão direito a 30 (trinta) dias de férias e 15 (quinze) dias de recesso.

II - Os demais integrantes do magistério farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

CAPÍTULO VII DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Seção I Da Cedência ou Cessão

Art. 51º. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da Carreira é colocado à disposição de entidade ou órgão que não integra a rede municipal de ensino.

§ 1º A cedência ou cessão será realizada para outro órgão da Administração Pública e concedida por um prazo máximo de 01 (um) ano, podendo ser renovada anualmente, conforme a necessidade e possibilidade das partes envolvidas, respeitando o termo de cooperação técnica e convênio entre os entes.

Seção II Das Remoções

Art. 52º. O professor poderá ser removido a pedido ou de ofício, sempre respeitando a necessidade do serviço público.

§ 1º A remoção do professor a pedido será realizada, preferencialmente, no início de cada semestre letivo, salvo em casos excepcionais previstos em lei.

§ 2º A remoção do professor ocorrerá de acordo com os seguintes critérios:

I - Tempo de serviço no Magistério;

II - Tempo de serviço na unidade escolar;

III - Idade avançada do professor.

§ 3º Em todas as remoções deverá ser considerada a necessidade do serviço e a conveniência administrativa, conforme a disponibilidade de vagas e a prioridade do ensino público.

Seção III Da Liberação para Mandato Sindical



Art. 53º. O profissional do magistério que for eleito para cargo de direção, coordenação ou representação em entidade sindical reconhecida, poderá afastar-se de suas funções, sem prejuízo das vantagens de natureza permanente, conforme estabelecido neste artigo e seus parágrafos, respeitando os limites e condições legais.

§ 1º O afastamento para exercício de mandato sindical será concedido exclusivamente aos profissionais eleitos para cargos previstos no estatuto da entidade sindical, devidamente registrados em ata, sendo obrigatória a comprovação mediante documento formal expedido pela entidade.

§ 2º O afastamento será concedido pelo prazo correspondente ao mandato sindical, podendo ser renovado em caso de reeleição.

§ 3º Será garantido o afastamento remunerado para no máximo de 02 (dois) servidores ativos da carreira do magistério vinculados à entidade sindical, assegurando, no mínimo, a liberação de um representante sindical, independentemente do quantitativo de servidores.

§ 4º O afastamento para exercício de mandato sindical deverá ser solicitado pelo presidente do sindicato, mediante requerimento dirigido à autoridade competente, acompanhado de:

I – Documento comprobatório da eleição e posse no cargo sindical;

II - Cópia do estatuto da entidade sindical, com destaque para a previsão do cargo ocupado;

III - Declaração da entidade sindical especificando o período do mandato e a necessidade do afastamento.

§ 5º A autoridade competente deverá decidir sobre o pedido de afastamento no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de protocolo do requerimento, sob pena de configurar omissão administrativa.

§ 7º A entidade sindical beneficiada pelo afastamento de servidores deverá:

I - Informar, no período de cadastramento da administração pública, a relação atualizada de seus representantes afastados;

II - Comunicar, no prazo de até 10 (dez) dias, qualquer alteração que implique no encerramento ou suspensão do mandato sindical do profissional afastado.

§ 8º O profissional afastado para mandato sindical não poderá acumular o afastamento com outras licenças ou regimes de trabalho incompatíveis com o exercício de suas funções sindicais, salvo nos casos de licença para tratamento de saúde ou outro impedimento legalmente reconhecido.

§ 9º Em caso de retorno às funções do magistério após o término do mandato sindical, será assegurado ao profissional o direito de ser reintegrado à mesma unidade de lotação de origem ou, em caso de impossibilidade, a unidade equivalente mais próxima, salvo interesse diverso manifestado pelo próprio servidor.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS



Art. 54°. Fica permitida a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do profissional de ensino, em conformidade com as disposições legais aplicáveis.

Art. 55°. O Município de Carpina, em consonância o artigo 241 da Constituição Federal, poderá receber profissionais de magistério oriundos de outras redes públicas por meio de permuta ou cessão temporária, desde que haja interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas

Parágrafo único. A permuta ou cessão será regulada por normas específicas de cada rede de ensino, podendo ainda ser utilizada como uma forma de intercâmbio entre os diversos sistemas de ensino, com o objetivo de propiciar ao profissional da educação vivência em outras realidades laborais, como um meio de aprimoramento profissional.

Art. 56°. Aplicam-se subsidiariamente aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Pernambuco (Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968), naquilo que não for contrário a esta Lei

Art. 57°. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento municipal, de acordo com a legislação financeira e orçamentária vigente.

Art. 58°. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se toda a legislação municipal em contrário, especialmente a lei nº 1.072/1998, e suas alterações.

Gabinete da Prefeita, 29 de outubro de 2025.

MARIA EDUARDA BAIMA TEIXEIRA GOUVEIA
PREFEITA



JUSTIFICATIVA

Excelentíssimos Senhores e Senhoras Vereadores(as) da Câmara Municipal de Carpina,

Submetemos à apreciação desta Casa Legislativa o Projeto de Lei nº 049/2025, que tem como principal objetivo a reestruturação e atualização do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do Magistério Público Municipal de Carpina.

A educação de qualidade é a base para o desenvolvimento social e econômico do nosso município. Este projeto é fundamental e de extrema relevância, pois visa valorizar o profissional da educação, que é o agente transformador e essencial na formação dos cidadãos carpinenses.

O atual Plano de Carreira, defasado em muitos aspectos, já não atende plenamente às exigências legais vigentes (em especial a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, e as legislações que regem o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica – FUNDEB e o Piso Salarial Profissional Nacional) e nem reflete as necessidades contemporâneas da rede municipal de ensino.

A iniciativa está em consonância com o disposto na Constituição Federal de 1988, que em seu art. 206, V, estabelece o princípio da valorização dos profissionais da educação escolar, garantindo planos de carreira para o magistério público. Além disso, atende ao que determina o art. 67 da Lei nº 9.394/96 (LDB) e as normativas relacionadas ao Piso Salarial Profissional Nacional.

Em face do exposto, a aprovação do Projeto de Lei nº 049/2025 é um ato de justiça social e reconhecimento, representando um investimento estratégico no futuro de Carpina por meio da valorização de seus educadores e da consequente melhoria na qualidade da educação.

Contamos com o apoio e a sensibilidade dos nobres Vereadores e Vereadoras para a célere aprovação desta matéria.

Requer a tramitação do projeto em caráter de urgência.

Gabinete da Prefeita, 29 de outubro de 2025.

MARIA EDUARDA BAIMA TEIXEIRA GOUVEIA
PREFEITA

