

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º /2006.

Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público do Município de Unaí e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE UNAÍ**, Estado de Minas Gerais, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 96, VII, da Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal de Unaí decreta e ele, em seu nome, sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei contém o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração que estruturam e organizam o Magistério Público Municipal de Unaí, disciplinando a situação jurídica dos Profissionais da Educação, estabelecendo normas especiais sobre os seus direitos e vantagens, deveres e responsabilidades, observando os princípios constitucionais pertinentes, destacando-se as Emendas Constitucionais de nº 14, de 12 de setembro de 1996, nº 19, de 5 de junho de 1998 e nº 20, de 15 de dezembro de 1998, as disposições das Leis Federais nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Ao Quadro do Magistério Público Municipal, aplicam-se, subsidiariamente, as normas do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, vinculando-se, obrigatoriamente, os servidores efetivos ao regime próprio de Previdência Municipal gerido pelo Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais – Unaprev –, instituído pela Lei nº 1.794, de 30 de novembro de 1999, com as alterações produzidas especialmente pela Lei nº 2.297, de 25 de maio de 2005.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei Complementar são adotadas as seguintes definições:

I – Sistema Municipal de Educação: o conjunto de órgãos que integram a administração do ensino e a rede de escolas mantidas pelo Poder Público Municipal, através da Secretaria Municipal da Educação – Semed;

II – Rede Municipal de Ensino: é o conjunto de órgãos e entidades que realizam atividades de educação sob a coordenação da Semed;

III – Unidade Educacional: instituição de educação básica mantida pelo Poder Público Municipal onde são assegurados progressivos graus de autonomia didático-científica, político-pedagógica, administrativa e de gestão financeira, conforme dispuser seu regimento e legislação superior;

IV – Quadro de Pessoal do Magistério: conjunto de cargos de provimento efetivo com a nomenclatura de Professor de Educação Básica – PEB – e Especialista de Educação Básica – EEB –, privativos do setor educacional do município;

V – Plano de Carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante do cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

VI – Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturadas em níveis e graus, escalonadas em função de responsabilidades e das atribuições da carreira;

VII – Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, a cuja mudança depende de promoção;

VIII – Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

IX – Cargo Público de Carreira: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidas em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em Lei Complementar;

X – Função Pública: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público que adquiriu estabilidade constitucional;

XI – Servidor: pessoa física legalmente investida em cargo de provimento efetivo, em comissão ou emprego público; e

XII – Cargo em comissão: é o cargo exercido pelo Diretor, Vice-diretor e Coordenador de Educação Infantil, em caráter transitório e com dedicação exclusiva.

TÍTULO II

DAS CARREIRAS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 3º A estruturação das carreiras dos Profissionais de Educação Básica fundamenta-se nos princípios:

I – da valorização do profissional da educação que pressupõe:

- a) a unicidade do regime jurídico;
- b) a manutenção de um sistema permanente de formação continuada acessível a todo servidor, com vistas ao seu aperfeiçoamento profissional e à sua ascensão na carreira;
- c) o estabelecimento de normas e critérios que privilegiem, para fins de promoção e progressão na carreira, o desempenho profissional, preponderantemente sobre o seu tempo de serviço;
- d) a remuneração compatível com a complexidade do cargo que ocupa; e
- e) a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o grau e nível em que o servidor estiver posicionado na respectiva carreira.

II – da humanização da educação pública que pressupõe:

- a) da gestão democrática da escola pública; e
- b) do oferecimento de condições de trabalho adequadas.

III – da observância do Plano Decenal da Educação e, nas unidades escolares, dos respectivos planos de desenvolvimento pedagógico e institucional; e

IV – da análise da avaliação periódica de desempenho individual como requisito necessário para o desenvolvimento na carreira por meio da promoção e progressão, com valorização do desempenho eficiente das funções atribuídas à respectiva carreira.

## CAPÍTULO II

### DAS ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS

Art. 4º São atribuições específicas:

I – do Professor de Educação Básica: o exercício concomitante da jornada de trabalho compreendendo:

a) horas/aula: regência efetiva de conteúdo das áreas de conhecimento articulados aos aspectos da Vida Cidadã, envolvendo os conteúdos complementares que atendam às características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da clientela;

b) horas/atividades: aquelas destinadas à preparação, recuperação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração, às reuniões administrativo-pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com o projeto político pedagógico de cada escola; e

c) dia escolar: aquele destinado às assembléias, conselho de classe, reuniões técnico-pedagógicas e planejamento.

II – do Especialista de Educação Básica:

a) da Supervisão Escolar: no âmbito do sistema e da escola participar efetivamente da elaboração da proposta pedagógica, acompanhar e avaliar a aplicação da mesma, bem como assessorar os professores no processo educativo;

b) da Orientação Educacional: em trabalho individual ou de grupo, a orientação, o aconselhamento e o encaminhamento dos alunos em sua formação geral, a sondagem de suas tendências vocacionais e de suas aptidões, a ordenação das influências que incidem sobre a formação do educando na escola, na família ou na comunidade, a cooperação com as atividades docentes e o controle do serviço de orientação educacional na abrangência do sistema, bem como participar efetivamente do projeto político pedagógico da unidade educacional;

c) do Inspetor Escolar: no âmbito do Sistema a inspeção que compreende a orientação, assistência e o controle geral do processo administrativo, legal e pedagógico das unidades educacionais.

III – do Monitor de Educação Infantil:

a) estimulação cognitiva e psico-motora; e

b) cuidar da higiene e alimentação do educando.

IV – do Diretor e do Coordenador de Unidade Educacional: ser o articulador político, gestor administrativo e pedagógico da Unidade; e

V – do Vice-diretor: assessorar, representar ou substituir o Diretor nos seus impedimentos; e

VI – do Secretário de Escola: planejar os trabalhos da Secretaria da unidade educacional, organizando e mantendo atualizada a documentação pertinente, zelando pela sua fidelidade.

### CAPÍTULO III

#### DO CAMPO DE ATUAÇÃO

Art. 5º Os ocupantes de cargos efetivos do Quadro do Magistério Municipal atuarão:

I – Cargos de Docentes:

a) Professor de Educação Básica: para atuar na Educação Infantil, nas séries iniciais e finais do Ensino Fundamental, nas escolas regulares, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial.

II – Especialista de Educação Básica: para atuar nas unidades de Ensino Fundamental e de Educação Infantil, nas funções de Supervisor Escolar e Orientador Educacional. E na função de Inspeção, para atuar na unidade administrativa do Sistema; e

III – Monitor de Educação Infantil: para atuar nas creches para crianças de até 3 (três) anos.

Art. 6º Os servidores que forem nomeados para as funções de Diretor e Vice-Diretor atuarão nas unidades educacionais que tenham mais de 150 (cento e cinquenta) alunos matriculados; os servidores nomeados para a função de Coordenador responderão pela direção das unidades de educação infantil e das unidades de ensino fundamental cuja matrícula seja inferior a 151 (cento e cinquenta e um) alunos.

### CAPÍTULO IV

#### DOS REQUISITOS PARA INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso em qualquer um dos cargos efetivos das carreiras a que se refere esta Lei Complementar depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e dar-se-á no primeiro grau do nível inicial do cargo.

Art. 8º O ingresso nas carreiras dependerá de comprovação mínima:

I – para o cargo de Professor de Educação Básica:

a) ter habilitação específica obtida em Curso de Magistério, de Nível Médio de escolaridade para o Nível I da carreira;

b) ter concluído Nível Superior com licenciatura na área do conhecimento em que atuará para o nível II;

c) os professores Nível I que na data da publicação desta Lei Complementar, apresentarem certificado de conclusão em Pedagogia ou Normal Superior; e

d) os professores portadores de habilitação de nível superior em área específica.

II – para o cargo de Monitor de Educação Infantil:

a) ter concluído o ensino médio para o Nível I da carreira; e

b) ter habilitação específica obtida em curso de Magistério, de nível médio ou curso técnico na área da saúde, para o Nível II.

III – para o cargo de Especialista de Educação Básica:

a) ser portador de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em orientação, supervisão ou inspeção escolar ou portador de outra habilitação na área de educação com pós graduação nas áreas de supervisão, orientação ou inspeção, para o Nível I.

Art. 9º O concurso público, destinado a aferir a qualificação exigida para o ingresso nas carreiras dos Profissionais de Educação Básica, será de provas ou de provas e títulos, de caráter eliminatório e classificatório.

Parágrafo único. As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atribuições do cargo, no mínimo:

I – o número de vagas existentes;

II – as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III – o desenvolvimento mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV – os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V – caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI – os requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de nacionalidade brasileira;

b) de idade mínima de 18 (dezoito) anos;

c) de estar o candidato no gozo dos direitos políticos; e

d) de quitação com as obrigações militares.

VII – escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

Art. 10. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º O prazo de validade do concurso será de até 2 (dois) anos, contados a partir da data de sua homologação, prorrogável uma vez por igual período.

§ 2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I – a comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII do artigo 9º;

II – a comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento; e

III – a realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, os termos da legislação vigente.

## CAPÍTULO V

### DA POSSE E DO EXERCÍCIO

Art. 11. Posse é o ato que investe o cidadão em cargo público.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por mais 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado e mediante despacho de autoridade competente para dar posse.

§ 2º A posse poderá dar-se mediante procuração específica.

§ 3º Haverá posse somente nos casos de provimento por nomeação.

§ 4º No ato da posse em cargo comissionado o servidor apresentará, obrigatoriamente, declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, empregou ou função pública.

§ 5º Será tornado, sem efeito o ato de provimento, se a posse não ocorrer no prazo previsto no parágrafo 1º deste artigo.

Art. 12. A posse acontecerá mediante a assinatura pela autoridade competente e pelo servidor do termo em que esse se compromete a cumprir fielmente os deveres e atribuições do cargo, bem como as normas deste estatuto.

Art. 13. É competente para dar posse o Prefeito Municipal, admitida a delegação por ato próprio, salvo disposição legal diversa.

Parágrafo único. A autoridade que der posse deverá verificar sob pena de responsabilidade se foram satisfeitas as condições estabelecidas em lei ou regulamento para investidura no cargo.

Art. 14. O Secretário Municipal da Educação é competente para autorizar o exercício no Quadro do Magistério, observando-se a legislação vigente.

Art. 15. O exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo.

§ 1º À autoridade competente do órgão ou entidade para onde foi designado o servidor compete dar-lhe exercício.

§ 2º Ao assumir o exercício, o servidor do Quadro de Magistério, nomeado para o cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao Estágio Probatório, durante o qual, sua aptidão e capacidade serão objeto de acompanhamento para avaliação de desempenho no cargo, pelo período de 03 (três) anos, contados da data de sua assinatura.



§ 3º Até 90 (noventa) dias do término do estágio probatório, o responsável pela unidade de ensino encaminhará ao setor competente da prefeitura, todas as avaliações do servidor, para que seja realizada a sua avaliação funcional para efetivar ou não sua estabilidade.

§ 4º Se o parecer da Comissão de Desenvolvimento Funcional for contrário à permanência do servidor dar-se-lhe-á conhecimento deste, para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, à autoridade competente.

Art. 16. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Parágrafo único. Ao entrar em exercício o servidor apresentará ao órgão competente, os documentos necessários ao assentamento individual.

### TÍTULO III

#### DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 17. As carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Município de Unaí são estruturadas na forma desta Lei Complementar, observados os princípios constitucionais e as disposições da Lei Federal 9.394, de 1996 e da Lei Federal 9.424, de 1996, bem como as normas estatutárias vigentes.

Art. 18. Integram o Quadro do Magistério, todo pessoal que exerce a docência, monitoria bem como aqueles que oferecem suporte pedagógico ao ensino, sendo estes os abaixo especificados:

##### I – Cargo de Provimento Permanente:

- a) Professor de Educação Básica – PEB;
- b) Monitor da Educação Infantil – MEI; e
- c) Especialista de Educação Básica – EEB.

II – Funções em comissão para o exercício de atribuições de direção, vice-direção e coordenação da educação de unidades educacionais:

- a) Diretor de unidade educacional;
- b) Vice-diretor de unidade educacional;

c) Coordenador de unidade educacional; e

d) Secretário de Escola.

III – Cargos do Quadro do Magistério Público Municipal exercidos em caráter temporário ou em substituição.

## CAPÍTULO I

### DAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. 19. De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, são formas de provimento para carreiras do magistério:

I – nomeação: em caráter efetivo, quando se tratar de cargo de carreira; e em comissão, para cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal;

II – readaptação: é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica:

a) se julgado incapaz para o serviço público, o servidor será aposentado;

b) a readaptação será efetivada em cargo de carreira e atribuições afins, respeitada a habilitação exigida; e

c) em qualquer hipótese, a readaptação não poderá acarretar aumento ou redução do vencimento do servidor.

III – reversão: é o retorno à atividade do servidor aposentado por invalidez quando, por junta médica oficial, forem declarados insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria e far-se-á:

a) no mesmo cargo ou no cargo resultante de transformação; e

b) não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

IV – aproveitamento: é o retorno à atividade do servidor em disponibilidade e far-se-á mediante aproveitamento em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;

V – reintegração: é a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens; e

VI – recondução: é o retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado em decorrência da não aprovação em estágio probatório relativo a outro cargo.

## CAPÍTULO II

### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art.20. Ao entrar em exercício o Profissional da Educação, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos de efetivo exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observado os seguintes fatores:

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Capacidade de iniciativa;

IV – Produtividade;

V – Responsabilidade;

VI – Urbanidade;

VII – Eficiência;

VIII – Respeito e compromisso à instituição;

IX – Qualidade do trabalho;

X – Ética;

XI – Presteza;

XII – Aproveitamento em programas de capacitação;

XIII – Administração de tempo;

XIV – Uso adequado dos equipamentos de serviço; e

XV – Relacionamento interpessoal.

§ 1º Os critérios de que trata este artigo poderão ser adaptados e/ou modificados em função da natureza do cargo do Profissional da Educação.

§ 2º A Avaliação de Desempenho do Profissional da Educação, durante o estágio probatório, será realizada conforme os padrões nela estabelecidos, que devem contemplar ainda os seguintes fatores, entre outros:

I – desempenho satisfatório das atribuições do cargo, com busca de solução para problema decorrente do exercício das atribuições do cargo;

II – participação em atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoal que vise melhoria do desempenho das atribuições do cargo;

III – aptidão para o trabalho em equipe e para busca de resultados coletivos que visem o atendimento das atividades do Município;

IV – elaboração de trabalho ou pesquisa voltada para a qualificação dos serviços prestados pelo Município; e

V – observância do previsto nesta Lei Complementar, bem como dos deveres inerentes ao exercício do seu cargo.

§ 3º A coordenação dos trabalhos de avaliação de desempenho ficará a cargo da Secretaria Municipal da Educação.

§ 4º O Chefe do Poder Executivo Municipal nomeará comissão específica para a realização da avaliação de desempenho dos Profissionais da Educação, ouvido o órgão responsável pela administração e desenvolvimento de pessoal e os Profissionais da Educação que indicarão seus representantes.

§ 5º Até 3 (três) meses antes da conclusão do estágio probatório, a avaliação de desempenho do Profissional da Educação será submetida à homologação da autoridade competente, sem prejuízo da continuidade da avaliação;

§ 6º Sendo a avaliação contrária à permanência do Profissional da Educação no cargo, deve-se instaurar o procedimento regular de exoneração, até 15 (quinze) dias antes do término do período do estágio probatório, garantindo-se, preliminarmente, prazo de defesa ao Profissional da Educação de, no mínimo, 10 (dez) dias, obedecendo às normas do processo disciplinar previsto em Lei.

§ 7º O Profissional da Educação aprovado em estágio probatório receberá o título declaratório de sua estabilidade no serviço público municipal e terá progressão para o Grau “B” do seu cargo.

§ 8º O Profissional da Educação não aprovado em estágio probatório, será exonerado, após o processo previsto em Lei.

Art.21. Durante o período de estágio probatório o Profissional da Educação não poderá:

I – ser removido ou transferido, a pedido ou *ex-offício*, salvo por reopção;

II – ser colocado à disposição de outros órgãos ou entidades do Distrito Federal, Municípios, Estados, União, ou Poderes Legislativo ou Judiciário;

III – obter licença para tratar de interesses particulares;

IV – obter licença por motivo de doença em pessoa da família; e

V – obter licença para acompanhar cônjuge ou companheiro.

### CAPÍTULO III

#### DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 22. Os cargos de provimento em comissão, previstos nesta Lei Complementar, poderão ser eletivos.

Art. 23. O processo eletivo para os cargos comissionados, previstos nesta Lei, será regulamentado por Decreto editado pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 24. Ao servidor nomeado para o cargo em comissão, não se concederá, nessa qualidade, licença para tratar de interesse particular.

Art. 25. Os cargos de Diretor, Vice-diretor e Coordenador de Educação das unidades educacionais Municipais serão preenchidos por servidor efetivo e estável do Quadro do Magistério Municipal, lotado e em exercício no mínimo de 2 (dois) anos na escola em que pleitearão o cargo.

Parágrafo único. Não havendo, na unidade educacional, servidores que cumpram os requisitos estabelecidos para os cargos de Diretor, Vice-diretor e Coordenador da Educação, poderá ocorrer remanejamentos de outras unidades da rede municipal de ensino.

Art.26. São requisitos para provimento dos cargos em comissão do Quadro do Magistério:

I – Diretor de Unidade Educacional:

a) licenciatura plena na área da educação;

b) ter experiência mínima de 2 (dois) anos no Magistério Público de Educação Infantil, Ensino Fundamental e/ou Médio; e

c) ter ingressado no Magistério Público Municipal como docente através de concurso público de provas ou de provas e títulos há pelo menos 3 (três) anos;

II – Vice-diretor de Unidade Educacional:

a) licenciatura plena na área de educação;

b) ter experiência mínima de 2 (dois) anos no Magistério Público da Educação Infantil, Ensino Fundamental e/ou Médio; e

c) ter ingressado no Magistério Público Municipal como docente através de concurso público de provas ou de provas e títulos;

III – Coordenador de Unidade Educacional:

a) licenciatura plena na área de educação; e

b) ter ingressado no Magistério Municipal através de concurso de provas ou de provas e títulos com no mínimo 2 (dois) anos de experiência no magistério de Educação Infantil.

IV – Secretário de Escola:

a) poderá ser ocupado por servidor efetivo da carreira do magistério.

Art.27. A exoneração de cargo em comissão dar-se-á:

I – a juízo do Prefeito Municipal; ou

II – a pedido do próprio Profissional da Educação.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Art. 28. O desenvolvimento do titular de cargo na carreira dos Profissionais de Educação Básica (PEB, EEB e MEI) ocorre mediante progressão horizontal e promoção funcional.

Parágrafo único. A progressão e a promoção deverão ser requeridas pelo servidor, na forma do regulamento.

### **Seção I**

#### **Da Progressão Horizontal**

Art. 29. Progressão Horizontal é a passagem do servidor público efetivo do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível do cargo da carreira a que pertence.

§ 1º Para a concessão da progressão, serão observados os seguintes requisitos:

I – encontrar-se no efetivo exercício de seu cargo;

II – cumprir o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, no mesmo grau;

III – ter obtido conceito favorável na Avaliação de Desempenho apurado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional conforme critérios definidos em regulamento da Secretaria Municipal da Educação;

IV – obter no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) dos créditos de cada avaliação de desempenho efetuada, bem como da carga horária distribuída em cada curso ou programa de treinamento, capacitação e desenvolvimento;

V – constituirão incentivos de progressão horizontal por qualificação de trabalho docente:

a) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos pela Secretaria Municipal de Educação;

b) a qualificação em instituições credenciadas; e

c) o tempo de serviço na função docente.

Parágrafo único. Para efeito deste artigo, o período em que o titular de cargo de carreira se encontrar afastado do exercício do cargo, não será computado na contagem de tempo de que trata o inciso II do presente artigo, exceto nas situações identificadas pela legislação municipal como de efetivo exercício, a saber:

I – férias regulamentares;

II – licença prêmio;

III – luto pelo falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, sogros, irmão, companheiro ou companheira, madrasta ou padrasto, enteado ou menor sob guarda ou tutela;

IV – casamento por 8 (oito) dias, contados da data da sua realização;

V – licença para tratamento de saúde por até 90 (noventa) dias;

VI – licença por acidente de serviço ou doença profissional;

VII – licença-gestante e à adotante, com duração de até 120 (cento e vinte) dias;

VIII – licença-paternidade, de 5 (cinco) dias corridos;

IX – convocação para o serviço militar, inclusive o de preparação de oficiais de reserva;

X – júri e outros serviços obrigatórios por lei;

XI – missão ou estudo, quando o afastamento tiver sido determinado pelo Chefe do Executivo Municipal;



XII – exercício de cargo de provimento em comissão em órgão da União, do Estado ou Município inclusive da Administração Indireta;

XIII – afastamento por processo disciplinar, se o Profissional da Educação for considerado inocente;

XIV – prisão, se ocorrer à soltura por haver sido reconhecida à ilegalidade da medida;

XV – licença para atividade política nos termos da lei; e

XVI – licença por motivo de doença em pessoa da família nos termos desta Lei Complementar.

Art. 30. Caso o titular de cargo de carreira não alcance conceito favorável na Avaliação de Desempenho, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontrar, devendo, novamente, cumprir o interstício de 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art.31. Terá interrompido o período aquisitivo para a progressão horizontal, iniciando-se contagem de novo período, o titular de cargo de carreira que no período aquisitivo:

I – sofrer penalidade de suspensão, prevista nesta Lei Complementar;

II – faltar ao serviço, por mais de 7 (sete) dias consecutivos ou alternados por ano, ressalvados o disposto no parágrafo único do artigo 29 desta Lei Complementar;

III – os afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;

IV – somar 15 (quinze) dias em atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativa aceitável; e

V – deixar de participar de 5 (cinco) atividades extraclasse anual, reuniões e capacitação profissional desenvolvida pela unidade educacional.

Art.32. O titular do cargo de carreira efetivo que estiver no exercício de cargo em comissão faz jus à contagem de tempo para interstício das progressões horizontais, continuando a perceber apenas a remuneração do cargo em comissão.

## **Seção II**

### **Da Promoção Funcional**

Art. 33. Promoção Funcional é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo de um Nível para o imediatamente superior, na mesma carreira a que pertence, desde que comprove:

#### **I – Professor de Educação Básica – PEB:**

a) quando do Nível I para o Nível II, habilitação em Pedagogia, Normal Superior ou Licenciatura Plena em áreas específicas;

b) quando do Nível II para o Nível III, certificado de conclusão do curso de especialização (*latu senso*) na área de atuação;

c) quando do Nível III para o Nível IV, certificado de conclusão do mestrado, com aprovação da respectiva tese; e

d) quando do Nível IV para o Nível V, certificado de conclusão do curso de doutorado, com aprovação da respectiva tese.

#### **II – Monitor de Educação Infantil:**

a) quando do Nível I para o Nível II, certificado de conclusão do curso de Magistério em nível médio ou curso técnico na área da saúde.

#### **III – Especialista de Educação Básica:**

a) quando do Nível I para o Nível II, certificado de conclusão do curso de especialização (*latu senso*) na área de atuação;

b) quando do Nível II para o Nível III, certificada de conclusão do mestrado com aprovação da respectiva tese; e

c) quando do Nível III para o Nível IV, certificado de conclusão do doutorado com aprovação da respectiva tese.

§ 1º A promoção funcional, dentro da mesma carreira, será feita para o Nível I para o Nível II e assim sucessivamente até o último Nível previsto nesta Lei Complementar para cada

cargo, sendo o posicionamento, na passagem de um Nível para outro se dando no Grau “A” do novo Nível ou no vencimento imediatamente superior ao que percebe.

§ 2º Os critérios para a promoção funcional serão definidos pela Secretaria Municipal da Educação e baixados por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º Para a concessão da promoção funcional, serão observados os seguintes requisitos:

I – encontrar-se no efetivo exercício do cargo;

II – ter recebido avaliações satisfatórias de seu desempenho individual, desde a sua promoção anterior, nos termos que dispuserem as normas legais pertinentes;

III – comprovar a titulação mínima exigida; e

IV ter cumprido o interstício de 3 (três) anos no Nível anterior ao pretendido.

Art. 34. A primeira promoção somente poderá ocorrer após a conclusão e comprovação de aptidão no estágio probatório.

Art. 35. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I – sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão; e

b) exonerado ou destituído, por penalidade, do cargo de provimento em comissão que estiver exercendo.

II – afastar-se das funções específicas do seu cargo, excetuado os casos previstos como efetivo exercício nas normas estatutárias vigentes e na legislação pertinente às carreiras de que trata esta Lei Complementar.

Parágrafo único Nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 36. A avaliação periódica de desempenho individual será realizada nos termos da legislação e de regulamento específico.

## CAPÍTULO V

### DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 37. Vencimento básico é a retribuição pecuniária percebida pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei, nunca inferior a um salário mínimo.

§ 1º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos efetivos são irredutíveis, conforme o disposto no inciso XV do artigo 37 da Constituição Federal.

§ 2º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos efetivos são os previstos na Tabela de Vencimentos, Anexo III, composta por Níveis e Graus.

§ 3º Para a progressão horizontal utilizou-se o percentual de 3% (três por cento) para a mudança de um grau para o outro.

§ 4º Para a promoção funcional utilizou-se percentuais diferenciados a saber:

I – Quando Professor de Educação Básica – PEB:

- a) do Nível I para o Nível II – 51,9 % (cinquenta e um virgula nove por cento);
- b) do Nível II para o Nível III – 10 % (dez por cento);
- c) do Nível III para o Nível IV – 15 % (quinze por cento); e
- d) do Nível IV para o Nível V – 20% (vinte por cento).

II – Quando Monitor da Educação Infantil –MEI:

- a) do Nível I para o Nível II – 6% ( seis por cento).

III – Quando Especialista em Educação Básica – EEB:

- a) do Nível I para o Nível II – 10 % (dez por cento);
- b) do Nível II para o Nível III – 15 % (quinze por cento); e

c) do Nível III para o Nível IV – 20% (vinte por cento).

## TÍTULO IV

### DO REGIME FUNCIONAL

#### CAPÍTULO I

##### DAS VANTAGENS

Art. 38. Ficam garantidas aos servidores do Quadro do Magistério todas as vantagens que gozam os demais servidores municipais, na forma do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e legislação complementar.

Art. 39. Além do vencimento, o titular de cargo efetivo fará jus à gratificação pelo exercício em unidades educacionais localizadas na área rural e pelo exercício de docência em classe com alunos com necessidades educativas especiais.

Parágrafo único. Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor efetivo do Quadro do Magistério não serão computados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 40. A gratificação a ser percebida pelo professor quando do exercício de suas atribuições em unidades educacionais fora do perímetro urbano corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento básico da carreira.

§ 1º Considera-se escola fora do perímetro urbano aquela localizada a 20 (vinte) km da sede do Município.

§ 2º Perderá a gratificação prevista neste artigo o servidor que for removido para a sede do município ou unidades localizadas na sua proximidade.

Art. 41. A gratificação a ser percebida pelo professor no exercício da docência com alunos portadores de necessidades especiais corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento básico da carreira, acrescido de mais 10 % (dez por cento) quando apresentar diploma ou certificado de qualificação na área.

Art. 42. O professor enquanto no exercício da docência, fará jus a gratificação de 20% (vinte por cento), sobre o vencimento básico a título de incentivo à docência.

Art. 43. Perderá os incentivos, previstos nos artigos 41 e 42 desta Lei Complementar, o professor que se afastar da docência por qualquer motivo, salvo para freqüentar curso de especialização e/ou profissional, bem como as férias regulamentares e licença prêmio.

## CAPÍTULO II

### DA CEDÊNCIA

Art. 44. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular do cargo efetivo é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante do Sistema Municipal de Ensino.

Art. 45. É vedado ao servidor do Quadro de Magistério afastar-se das funções do seu cargo para o desempenho de outra atividade não inerente ao mesmo, salvo nos casos previstos em Lei.

## CAPÍTULO III

### DA SUBSTITUIÇÃO E CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Art. 46. Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, poderá ser efetuada contratação de pessoal por prazo determinado, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. Considera-se como de necessidade temporária de excepcional interesse público, as contratações que visem substituir o professor.

## CAPÍTULO IV

### DA LOTAÇÃO

Art. 47. A lotação é o ato mediante o qual o servidor do magistério se vincula a um órgão ou a uma Unidade da Rede Municipal de Ensino.

Art. 48. O Especialista de Educação Básica – EEB –, na função de Inspetor Escolar, será lotado na Secretaria Municipal da Educação e prestará serviço nas unidades educacionais; na função de Supervisor e Orientador Educacional, serão lotados nas unidades educacionais.

Art. 49. Quando o detentor de cargo do Quadro do Magistério, na função de docente, tiver exercício em duas ou mais escolas, sua lotação será na escola em que prestar maior número de horas de trabalho.

Parágrafo único. Havendo empate no mínimo de horas de trabalho a opção de lotação ficará a cargo da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 50. O detentor do Cargo de Monitor da Educação Infantil será lotado, obrigatoriamente, nas creches para atendimento à crianças de até 3 (três) anos.

Art. 51. Os servidores do Quadro do Magistério terão direito de escolher a unidade em que deverão ser lotados, desde que haja vaga, respeitada a ordem crescente de classificação no concurso público e os critérios fixados em atos da Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. As nomeações realizadas no início do ano letivo só serão efetuadas após o processo de remoção.

## CAPÍTULO V

### DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

Art. 52. A movimentação dos servidores efetivos do Magistério dar-se-á mediante Remoção.

Parágrafo único. Entende-se por Remoção o deslocamento do servidor de uma para outra unidade educacional da rede municipal.

Art. 53. O atendimento aos pedidos de Remoção está condicionado à existência de vagas e à seguinte ordem de critérios:

I – o servidor que tenha filho dependente portador de deficiência comprovada por documento hábil, desde que sua lotação beneficie o filho;

II – o servidor que contar mais tempo de serviço público municipal no cargo;

III – servidor que contar mais tempo de serviço público municipal; e

IV – o residente no local da unidade educacional de destino.

Parágrafo único. Em caso de empate será atendido o pedido do servidor mais idoso.

Art. 54. A remoção só poderá ocorrer:

I – a pedido do servidor, respeitados os critérios definidos nesta Lei Complementar;

II – por permuta, que será processada mediante pedido escrito de ambos os interessados; ou

III – *ex-officio*, por necessidade do sistema, em qualquer época.

Parágrafo único O servidor uma vez removido, só terá direito a uma nova remoção após decorridos 2 (dois) anos da última remoção.

Art. 55. Os pedidos de remoção devem ser protocolados na Secretaria Municipal da Educação durante o mês de novembro de cada ano.

## CAPÍTULO VI

### DA EXCEDÊNCIA

Art. 56. Excedência é a constatação de um número maior de docentes do que o de vagas previstas para o funcionamento da escola.

Parágrafo único. Constatada a existência de excedentes, estes serão informados pelo Diretor ou Coordenador da Unidade à Secretaria Municipal da Educação para a inscrição *ex-officio* no processo de remoção.

Art. 57. Será considerado excedente o profissional:

I – com menor tempo de serviço municipal no cargo efetivo na unidade;

II – obedecida à ordem de classificação, o aprovado em concurso mais recente; e

III – o de menor idade.

Art. 58. O professor excedente será removido *ex-officio* para outra unidade escolar onde haja cargo completo ou incompleto que ofereça um número maior de aulas por disciplina.

## CAPÍTULO VII

### DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 59. A jornada de trabalho semanal dos ocupantes de cargo docente da Rede Municipal que atuarão na Educação Infantil ou no Ensino Fundamental será de 25 (vinte e cinco) horas semanais de trabalho, sendo 20 (vinte) horas de aula e 5 (cinco) horas de atividades.



§ 1º A hora/aula e a hora/atividade têm duração de 50 (cinquenta) minutos.

§ 2º As atividades pedagógicas deverão ser desenvolvidas na própria unidade escolar, em horário diverso das horas em sala de aula.

Art. 60. A jornada de trabalho do professor poderá ser ampliada até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas atividades, estas últimas correspondendo a 20% (vinte por cento) da jornada.

Art. 61 A jornada de trabalho do Monitor de Educação Infantil será de 30 (trinta) horas semanais, exclusivamente, em sala de aula.

Art. 62. A jornada de trabalho do Diretor, Vice-diretor, Coordenador de Unidade Educacional e Secretário de Escola será de 08 (oito) horas diárias, totalizando 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 63. A jornada de trabalho do Especialista de Educação Básica – EEB – será de 24 (vinte e quatro) horas semanais.

Art. 64. As horas de trabalho docente serão ministradas na seguinte conformidade:

I – Educação Infantil, séries iniciais e finais do Ensino Fundamental – 50 minutos; e

II – Educação de Jovens e Adultos de 1ª a 8ª séries (noturno) 50 minutos.

§ 1º Para efeito de registro de faltas do servidor do magistério, obedecer-se-á a legislação vigente.

§ 2º Para o Professor de Educação Básica – PEB –, em atuação nas séries finais do Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos – EJA – 5ª a 8ª séries a falta corresponderá ao somatório de 5 (cinco) horas/aula, o que corresponderá à carga horária equivalente a 1 (um) dia letivo.

## TÍTULO V

### DOS DIREITOS E INCENTIVOS

#### CAPÍTULO I

#### DAS FÉRIAS

Art.65. Aos servidores do Quadro de Magistério, em exercício nas unidades educacionais, deverão ser assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, expressos através do calendário escolar, aprovado pelo colegiado, garantindo-se 30 (trinta) dias consecutivos coincidentes com as férias escolares de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 1º O adicional de férias, 1/3 (um terço) da remuneração, será devido apenas sobre 30 (trinta) dias, durante o gozo das férias regulamentares dos cargos do Quadro do Magistério.

§2º O ocupante do cargo de Monitor de Educação Infantil gozará anualmente 30 (trinta) dias consecutivos de férias regulamentares.

§ 3º O Especialista de Educação Básica que esteja fora da unidade educacional, gozará anualmente 30 (trinta) dias consecutivos de férias regulamentares.

§ 4º Não é permitido acumular férias ou levar à sua conta, qualquer falta ao trabalho.

§ 5º Os períodos de férias anuais e licença prêmio serão contados como de efetivo exercício para todos os fins.

## CAPÍTULO II

### DAS LICENÇAS

Art. 66. O servidor poderá ser licenciado:

I – para tratamento de saúde;

II – à gestante, à adotante à paternidade;

III – por acidente de trabalho;

IV – por motivo de doença em pessoa da família;

V – para prestar serviço militar obrigatório;

VI – por desempenho de mandato eletivo;

VII – para tratar de interesses particulares;

VIII – para desempenho de mandato classista; e

IX – licença prêmio.

Art. 67. Terminada a licença, e não havendo prorrogação, o servidor retornará, imediatamente, ao exercício do cargo.

Art. 68. A licença poderá ser prorrogada a pedido ou *ex-offício*.

Parágrafo único. O pedido de prorrogação de licença deverá ser apresentado até 5 (cinco) dias úteis antes de findo o prazo estabelecido.

Art. 69. A licença, que necessitar de inspeção médica, será concedida pelo prazo estabelecido pelo laudo. Findo o prazo, haverá nova inspeção e o laudo médico deverá concluir pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria, se for o caso.

Art. 70. O servidor efetivo que permanecer em licença por moléstia, pelo prazo superior a 2 (dois) anos, será submetido a exame e aposentado, se for considerado definitivamente inválido para o serviço público, na forma da legislação.

Art. 71. As licenças remuneradas concedidas aos servidores vinculados ao Regime Próprio de Previdência Municipal serão custeadas pelo Unaprev.

## **Seção I**

### **Da Licença para Tratamento de Saúde**

Art. 72. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 73. Para licença até 30 (trinta) dias, a inspeção será feita por médico indicado pelo órgão de pessoal e, se por prazo superior, por junta médica oficial.

§ 1º Sempre que necessária, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§ 2º Inexistindo médico do órgão ou entidade no local onde se encontrar o servidor, será aceito atestado passado por médico particular, que deverá ser homologado por médico da Prefeitura Municipal.

Art. 74. Findo o prazo da licença, o servidor será submetido a nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

Art. 75. O atestado e o laudo da junta médica deverá conter Código Internacional de Doenças – CID – e não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratarem de lesões produzidas por acidentes em serviço, doença profissional ou quaisquer das doenças especificadas no artigo 58, I, da Lei Complementar Municipal n.º 003-A, de 16 de outubro de 1991 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais).

Art. 76. O servidor que apresente indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a inspeção médica.

## **Seção II**

### **Da Licença à Gestante, à Adotante e à Paternidade**

Art. 77. Será concedida licença à servidora gestante, por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do oitavo mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do ocorrido, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

Art. 78. Pelo nascimento de filho, o servidor terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 79. Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses, a servidora terá direito, durante a jornada de trabalho, a 1 (uma) hora, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora.

Art. 80. A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 30 (trinta) dias de licença remunerada, para ajustamento do adotado ao novo lar.

## **Seção III**

### **Da Licença por Acidente em Serviço**

Art. 81. Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.

Art. 82. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor e que se relacione mediata ou imediatamente com atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I – decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo; e

II – sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 83. A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

#### **Seção IV**

##### **Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família**

Art. 84. Poderá ser concedida a licença ao servidor, por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente e descendente, mediante comprovação médica.

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, o que deverá ser apurado, através de acompanhamento social.

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante parecer de junta médica e, excedendo estes prazos, sem remuneração.

§ 3º A licença prevista neste artigo só será concedida se não houver prejuízo para o serviço público.

#### **Seção V**

##### **Da Licença para o Serviço Militar Obrigatório**

Art. 85. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença à vista de documento oficial.

§ 1º Do vencimento do servidor será descontada a importância percebida na qualidade de incorporado, salvo se tiver havido opção pelas vantagens do serviço militar.

§ 2º Ao servidor desincorporado será concedido prazo não excedente de 7 (sete) dias para reassumir o exercício sem perda do vencimento.

## **Seção VI**

### **Da Licença de Mandato Eletivo**

Art. 86. O servidor terá direito a licença sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º A partir do registro da candidatura e até o 10º (décimo) dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença como se em efetivo exercício estivesse, sem prejuízo de sua remuneração, mediante comunicação, por escrito, do afastamento.

§ 2º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha sua função e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, assistência, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o dia seguinte ao do pleito.

§ 3º O disposto no parágrafo 1º deste artigo não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão.

## **Seção VII**

### **Da Licença para tratar de Interesses Particulares**

Art. 87. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor estável licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.

Art. 88. Ao servidor poderá ser concedida ainda licença para acompanhar cônjuge ou companheiro que for deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

## **Seção VIII**

### **Da Licença para o Desempenho do Mandato Classista**

Art. 89. É assegurado ao servidor o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, sem remuneração.

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 3 (três) por unidade.

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogado no caso de reeleição e por uma única vez.

§ 3º O servidor ocupante de cargo em comissão ou função gratificada deverá desincompatibilizar-se do cargo ou função quando empossar-se no mandato de que trata este artigo.

## **Seção IX**

### **Da Licença Prêmio**

Art. 90. Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o servidor efetivo fará jus a 3 (três) meses de férias prêmio com a remuneração de cargo efetivo, de acordo com o art. 127, II, da Lei Orgânica do Município.

Parágrafo único. É facultado ao servidor fracionar a licença de que trata este artigo, ficando a concessão condicionada aos interesses do serviço.

Art. 91. Não se concederá licença prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

I – sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II – afastar-se do cargo em virtude de:

a) licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;

b) licença para tratar de interesses particulares;

c) condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva; ou

d) desempenho de mandato classista.

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês para cada falta.

Art. 92. O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.

### CAPÍTULO III

#### DO AFASTAMENTO

Art. 93. O afastamento do servidor do Quadro do Magistério do seu cargo só poderá ocorrer nas hipóteses previstas nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, com ou sem ônus para os cofres públicos, nos seguintes casos:

I – para seu aperfeiçoamento e especialização;

II – para comparecer a congressos e reuniões relacionadas com sua atividade;

III – para cumprir missão oficial de qualquer natureza; ou

IV – para atender prestação de serviços impostos por Lei.

Parágrafo único. Os afastamentos previstos nos incisos I e II só poderão ocorrer se considerados de interesse da Secretaria Municipal da Educação.

### CAPÍTULO IV

#### DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 94. Fica institucionalizada como atividade permanente da Secretaria Municipal da Educação, a capacitação de seus servidores tendo como objetivos:

I – criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II – integrar os objetivos de cada função às finalidades da administração como um todo;



III – incrementar atividades e criar condições para o constante aperfeiçoamento dos Profissionais do Quadro do Magistério da Rede Municipal de Ensino; e

IV – atualizar os conhecimentos adquiridos para melhor qualificação do pessoal docente.

Art. 95. Os programas de capacitação serão elaborados anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos necessários à sua realização.

Art. 96. Quando as atividades de capacitação forem programadas para a época de férias escolares, não poderão ultrapassar um terço do período destinado a estas, salvo quando em programas destinados à habilitação do profissional da educação.

Art. 97. A capacitação terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrada:

I – sempre que possível, diretamente pelo município, utilizando servidores do seu quadro de recursos humanos;

II – através da contratação de serviços de terceiros; e

III – mediante encaminhamento de servidores a organizações especializadas.

Art. 98. A Secretaria Municipal da Educação envidará esforços e incentivará a participação em programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições reconhecidas, bem como em programas de aperfeiçoamento.

Art. 99. O servidor efetivo poderá ausentar-se de suas atividades para freqüentar cursos de pós-graduação reconhecidos, com direito à remuneração integral, desde que:

I – a atividade de curso for afim à atividade pública exercida por ele, e que venha contribuir para melhoria do ensino;

II – autorizado pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 100. Após o retorno, o servidor ficará obrigado a trabalhar na Administração Municipal pelo período correspondente ao do afastamento, sob pena de ressarcimento aos cofres públicos municipais no período restante.

## CAPÍTULO V

### DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 101. O pessoal do Magistério está sujeito ao regime disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo único. O regime disciplinar do pessoal do Magistério compreende ainda, as disposições dos Regimentos Escolares registrados pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 102. Além do disposto no artigo 101 e em seu parágrafo único constituem deveres do pessoal do magistério:

- I – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da unidade educacional;
- III – empenhar esforços no sentido de se preservar a formação integral do aluno, fazendo uso de métodos que acompanhem o processo científico da Educação e sugerir medidas que visem o aperfeiçoamento dos serviços educacionais;
- IV – zelar pela aprendizagem dos alunos;
- V – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- VI – frequentar cursos planejados pela Secretaria Municipal da Educação, destinados à sua formação, atualização ou aperfeiçoamento;
- VII – manter espírito de cooperação e solidariedade e colaborar com as atividades de articulação da unidade educacional com as famílias e a comunidade;
- VIII – ministrar os dias letivos e horas/aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, às reuniões, às horas/atividade, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- IX – ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo;
- X – manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela;

XI – zelar pelo bom nome da unidade educacional;

XII – respeitar aluno, colegas, autoridades do ensino e servidores administrativos, de forma compatível com a missão de educador; e

XIII – manter atualizados seus dados pessoais junto ao Órgão da Administração.

XIV – manter atualizado os documentos oficiais da unidade educacional sob responsabilidade do servidor.

Art. 103. Além das previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, constituem, ainda, transgressões passíveis de pena para os servidores do magistério:

I – o não cumprimento dos deveres enumerados no artigo anterior;

II – a ação ou omissão que traga prejuízo físico, moral ou intelectual ao aluno;

III – a imposição de castigo físico ou humilhante ao aluno;

IV – o ato que resulte em exemplo deseducativo para o aluno; e

V – a prática de discriminações por motivos de raça, condição social, nível intelectual, sexo, credo ou convicção política.

Parágrafo único. A pena aplicável pela transgressão prevista nos incisos I e II será de advertência, a prevista nos incisos III, IV e V será de suspensão, na forma e com a gradação estabelecida no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

## TÍTULO VI

### DO REGIME DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÃO GERAL

Art.104. Aos Profissionais da Educação aplica-se o Regime Próprio de Previdência Social gerido pelo Unaprev.

## CAPÍTULO II

### DA APOSENTADORIA

Art.105. Satisfeitas as condições, inclusive o período de carência, os segurados do Unaprev terão direito à aposentadoria, de acordo com a legislação em vigor.

## TÍTULO VII

### DAS NORMAS DE ENQUADRAMENTO

Art.106. Os atuais titulares de cargo de carreira do magistério serão enquadrados no cargo de Professor da Educação Básica.

§ 1º Os Professores da Educação Básica serão enquadrados respeitando-se o cargo atual, a habilitação e a área de atuação.

§ 2º Os professores Nível I que na data da publicação desta lei Complementar apresentarem certificado de conclusão de habilitação de Nível Superior em áreas específicas serão enquadrados Nível II.

§ 3º Os professores amparados pelo parágrafo 2º deste artigo terão seus enquadramentos de acordo com a titulação apresentada.

§ 4º Para se definir o Nível em que serão posicionados os titulares de cargos de carreira do magistério levar-se-á em consideração a habilitação, a especialização *lato sensu*, o mestrado e o doutorado.

§ 5º Para se definir o posicionamento no Grau de vencimento, será considerado o tempo de serviço prestado no Município, na proporção de 3 (três) anos para cada Grau.

§ 6º Quando da apresentação da habilitação em nível superior, pós-graduação (*latu sensu*), mestrado ou doutorado considerar-se-á a data da conclusão do título apresentado para efeito de posicionamento no Grau de vencimento, na mesma proporção do parágrafo 5º.

§ 7º O servidor que mudar de Nível em decorrência do parágrafo anterior, será sempre posicionado no Grau “A” do novo Nível.

Art. 107. A Comissão de Implantação e Gestão do Plano de Carreiras do Magistério, a ser constituída, terá prazo de até 90 (noventa) dias, contados da data de publicação desta Lei

Complementar, para promover o enquadramento dos atuais titulares de cargo de carreira do magistério, respeitando as normas contidas no presente Diploma Legal.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata este artigo, será oficializado por Decreto do Chefe do Executivo que conterà lista nominal de todos os servidores com o respectivo enquadramento (Cargo, Nível e Grau).

Art. 108. Os pagamentos decorrentes da aplicação desta Lei Complementar só poderão ser efetuados após a publicação do Decreto do Chefe do Poder Executivo contendo o enquadramento geral dos atuais titulares de cargo de carreira do magistério, observada, todavia, a data de vigência do presente Diploma Legal.

## TÍTULO VIII

### DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS E TRANSITÓRIAS

#### CAPÍTULO I

##### DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA

Art. 109. O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é o constante no Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 110. Os servidores efetivos, pertencentes ao Quadro do Magistério, serão enquadrados nas classes previstas no Anexo I, mediante decreto do Prefeito Municipal, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

§ 1º Os profissionais do Magistério serão enquadrados no Nível I e Grau “A” com habilitação correspondente a cada caso.

§ 2º O Professor de Educação Básica – PEB I que tenha concluído o Ensino Médio com habilitação para o Magistério, será enquadrado no Nível II desde que satisfaça as exigências necessárias.

§ 3º Os vencimentos constantes do Anexo III desta Lei, somente produzirão seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2007.

Art. 111. O detentor de cargo efetivo, pertencente ao Quadro do Magistério, em exercício em outros órgãos municipais, terá sua vaga garantida, podendo retornar desde que obedecidas as normas da Secretaria Municipal da Educação.

## CAPÍTULO II

### DA COMISSÃO DE IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA

Art. 112. Fica instituída a Comissão de Implantação e Gestão do Estatuto e Plano de Carreira do Magistério com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão prevista neste artigo será composta por 5 (cinco) membros nomeados pelo Prefeito, presidida pelo Secretário Municipal da Educação e integrada por servidores efetivos desta Secretaria.

## CAPÍTULO III

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 113. O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal são as constantes no Anexo III (Tabela de Vencimentos).

Art. 114. Ficam criados os Anexos I, II e III desta Lei Complementar, que estabelecem respectivamente:

I – Anexo I: Classes de Cargos de Provimento Efetivo do Quadro do Magistério, com respectivos Níveis, Habilitação, Área de Atuação, Jornada de Trabalho e Quantitativos;

II – Anexo II: Quadro de Cargos de Provimento em Comissão, com Habilitação, Área de Atuação, Jornada de Trabalho, Quantitativos e Vencimentos; e

III – Anexo III: Tabela de vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo.

Art. 115. As exigências contidas nos artigos 25 e 26, com seus respectivos desdobramentos, desta Lei Complementar somente produzirão efeitos a partir de 1º de janeiro de 2009.

Art. 116. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta de dotação orçamentária própria prevista no orçamento vigente respeitadas as normas da Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 117. Esta Lei Complementar entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2007.

Art. 118. Ficam revogadas as seguintes Leis:

I – n.º 1.376, de 7 de novembro de 1991; e

II – n.º 1.905, de 6 de julho de 2001.

Unai, 28 de junho de 2006; 62º da Instalação do Município.

ANTÉRIO MÂNICA  
Prefeito

JOSÉ GOMES BRANQUINHO  
Secretário Municipal de Governo

NEUZANI DAS GRAÇAS SOARES BRANQUINHO  
Secretária Municipal da Educação





**PREFEITURA MUNICIPAL DE UNAÍ**  
**ANEXO II A QUE SE REFERE A LEI N.º ...**  
**CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

<b>Cargo</b>	<b>Quantitativo</b>	<b>Venc.</b>	<b>CH</b>	<b>Área de Atuação</b>	<b>Habilitação</b>
<b>Coordenador de Educação</b>	07	R\$ 936,82	40	Unidade Educacional cuja a matrícula seja inferior a 150 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>Diretor I</b>	08	R\$ 1.448,47	40	Unidade Educacional cuja matrícula de 151 a 250 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>Diretor II</b>	12	R\$ 1.669,04	40	Unidade Educacional cuja matrícula de 251 a 500 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>Diretor III</b>	10	R\$ 1.905,94	40	Unidade Educacional cuja matrícula de acima de 500 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>V ice-Diretor I</b>	-	R\$ 721,46	40	Unidade Educacional cuja matrícula de até 250 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>Vice-Diretor II</b>	12	R\$ 834,52	40	Unidade Educacional cuja matrícula de 251 a 500 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>Vice-Diretor III</b>	10	R\$ 952,97	40	Unidade Educacional cuja matrícula de acima de 500 alunos	Licenciat. Plena na área de Educação
<b>Secretário de Escola</b>	11	R\$ 891,83	40	Unidade Educacional de Ensino Fundamental	Ensino Médio

- O Servidor Efetivo ocupante de cargo em Comissão poderá fazer opção pelo vencimento correspondente à tabela acima ou pela gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE UNAÍ**  
**ANEXO I A QUE SE REFERE A LEI N.º ...**  
**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

<b>CARGO EFETIVO</b>	<b>NÍVEIS</b>	<b>QUANTITATIVO</b>	<b>CH SEMANAL</b>	<b>HABILITAÇÃO</b>	<b>ÁREA DE ATUAÇÃO</b>
Professor de Educação Básica	I	117	25	Curso Magistério Modalidade Normal	Educação Infantil, Ensino Fundamental, EJA –1ª a 4ª série Educação Infantil, Séries Iniciais e Finais do Ensino Fundamental, Educação Especial e EJA –1ª a 8ª série.
	II	412	25	Nível Superior	
	III	37	25	Nível Superior acrescido de Pós-graduação	
	IV	-	25	Nível Superior acrescido de Mestrado	
	V	-	25	Nível Superior acrescido Doutorado	
Especialista de Educação Básica	I	30	24	Nível Superior	Educação Infantil, Séries Iniciais e Finais do Ensino Fundamental, Educação Especial e EJA –1ª a 8ª série.
	II	-	24	Nível Superior acrescido de Pós-graduação	
	III	-	24	Nível Superior acrescido de Mestrado	
	IV	-	24	Nível Superior acrescido Doutorado	
Monitor da Educação Infantil	I	32	30	Ensino Médio	Para atuar nas Creches para crianças de até 03 anos.
	II		30	Ensino Médio acrescido de habilitação específica obtida em curso de Magistério de nível médio ou curso Técnico na Área da Saúde	

**PREFEITURA MUNICIPAL DE UNAÍ**  
**ANEXO III A QUE SE REFERE A LEI N.º ...**  
**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

CARGO EFETIVO	NÍVEIS	GRAU											
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
<b>PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA</b>	<b>I</b>	433,83	446,87	460,29	474,12	488,32	503,05	518,10	533,64	549,64	566,14	583,37	637,22
	<b>II</b>	659,00	678,77	699,13	720,11	741,71	763,96	786,87	810,48	834,79	859,84	885,64	912,20
	<b>III</b>	724,90	746,65	769,05	792,13	815,89	840,37	865,57	891,55	918,30	945,84	974,21	1003,44
	<b>IV</b>	833,64	858,65	884,41	910,94	938,27	966,42	995,40	1025,26	1056,02	1087,70	1120,32	1153,93
	<b>V</b>	1000,37	1030,38	1061,29	1093,14	1125,93	1159,71	1194,51	1230,34	1267,25	1305,28	1344,44	1384,78
<b>MONITOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL</b>	<b>I</b>	409,18	421,46	434,10	447,12	460,53	474,34	488,57	503,22	518,31	533,86	549,87	566,35
	<b>II</b>	433,83	446,87	460,29	474,12	488,32	503,05	518,10	533,64	549,64	566,14	583,37	637,22
<b>ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO BÁSICA</b>	<b>I</b>	659,00	678,77	699,13	720,11	741,71	763,96	786,87	810,48	834,79	859,84	885,64	912,20
	<b>II</b>	724,90	746,65	769,05	792,13	815,89	840,37	865,57	891,55	918,30	945,84	974,21	1003,44
	<b>III</b>	833,64	858,65	884,41	910,94	938,27	966,42	995,40	1025,26	1056,02	1087,70	1120,32	1153,93
	<b>IV</b>	1000,37	1030,38	1061,29	1093,14	1125,93	1159,71	1194,51	1230,34	1267,25	1305,28	1344,44	1384,78