

# LEI MUNICIPAL Nº 281/2012

## DE 01 DE FEVEREIRO DE 2012

*“Institui o Estatuto, Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Lontra, e dá outras providências.”*

O Povo do Município de Lontra, por seus representantes na Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeito Municipal, em seu nome, sanciono a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I

#### Das disposições preliminares

**Art. 1º.** Esta Lei institui o regime jurídico, plano de carreira e remuneração dos Profissionais do Magistério Público do Município de Lontra, fundamentado nas seguintes diretrizes básicas:

- I. ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. a profissionalização, que pressupõe vocação, qualificação profissional e dedicação ao magistério, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- III. a valorização do desempenho, qualificação e conhecimento;
- IV. promoção e progressão funcional;
- V. estabelecimento de piso salarial.

**Art. 2º.** Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I. **rede municipal de ensino:** o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II. **profissionais do magistério:** os docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência, incluindo-se direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;
- III. **função de magistério:** as atribuições desempenhadas na rede municipal de ensino, compreendendo docência, orientação educacional, supervisão, coordenação, administração, inspeção, planejamento, avaliação e assessoramento, ensino e pesquisa de assuntos educacionais;

- IV. **cargo:** o conjunto de direitos e responsabilidades, com denominação própria, criada por lei, com número certo e atribuições definidas;
- V. **efetivo exercício:** a atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no inciso III, associada a sua regular vinculação à administração pública, seja contratual, temporária ou estatutária, não sendo descaracterizado por afastamento temporário previsto em lei, com ônus para o empregador, que não implique rompimento da relação jurídica existente;
- VI. **carreira:** o conjunto de níveis e classes de cargo, escalonadas hierarquicamente, de acordo com o grau de complexidade, responsabilidade e habilitação profissional;
- VII. **níveis:** as unidades básicas da estrutura da carreira, responsáveis pelo estabelecimento da situação funcional;
- VIII. **classe:** o agrupamento de cargos com atribuições da mesma natureza em que se estrutura a carreira e que constituem a linha de promoção;
- IX. **promoção:** a elevação profissional do magistério para classe superior, imediatamente subsequente;
- X. **progressão:** a elevação profissional do magistério para nível superior, dentro do mesmo cargo;
- XI. **remuneração:** o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas em Lei;
- XII. **vencimento:** o valor base mensal a que tem direito o profissional do magistério, de acordo com o cargo, nível e classe em que está enquadrado, pelo efetivo exercício do cargo;
- XIII. **professor I:** o titular de cargo na carreira do magistério público municipal, com função de docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, exercida no âmbito das unidades escolares de educação básica;
- XIV. **professor II:** o titular de cargo na carreira do magistério público municipal, com função de docência nos anos finais do ensino fundamental, exercida no âmbito das unidades escolares de educação básica;
- XV. **especialista em educação:** o titular de cargo na carreira do magistério público municipal, com função de pedagogo, incumbido de prestar suporte pedagógico direto à docência, mediante administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão escolar e orientação educacional, exercida no âmbito das unidades escolares de educação básica;
- XVI. **piso salarial:** valor mínimo fixado para o vencimento básico das carreiras do magistério público da educação básica, correspondente ao piso salarial nacional;
- XVII. **jornada de trabalho:** o tempo, em horas semanais, em que o profissional da educação fica à disposição do trabalho, sendo ela integral por se referir à maior jornada de trabalho com 40 (quarenta) horas ou parcial por se referir a uma fração desta jornada;
- XVIII. **hora-aula:** a hora de efetivo trabalho escolar, correspondente a sessenta minutos, independentemente da duração do módulo da hora de aula.

## **CAPÍTULO II**

### **Do ensino**

**Art. 3º.** O município incumbir-se-á de oferecer a educação básica pública na etapa da educação infantil e ensino fundamental.

**Parágrafo único** – É permitida a atuação em outros níveis do ensino, desde que o município atenda plenamente as necessidades de sua área de competência, e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

## **CAPÍTULO III**

### **Da organização da carreira**

#### **Seção I**

#### **Da estrutura da carreira**

**Art. 4º.** A carreira do magistério se caracteriza pelo desenvolvimento de funções de magistério que visam à consecução dos princípios, ideais e fins da educação brasileira, abrangendo, no município de Lontra, o ensino infantil e fundamental.

**Art. 5º.** O quadro de pessoal dos servidores do magistério público do Município de Lontra é integrado:

I – pelos cargos de provimento efetivo de professor I, professor II e especialista em educação;

II – pelos cargos de provimento em comissão de diretor, vice-diretor e coordenador escolar.

**Art. 6º.** Os cargos de provimento efetivo de professor I, professor II e especialista em educação subdividem-se em níveis e classes, de acordo com a natureza, tempo de serviço, complexidade das atribuições, habilitação, aperfeiçoamento profissional continuado e avaliação de desempenho exigidos para seus ocupantes.

**§1º** - Os níveis constituem as unidades que permitem a progressão vertical do servidor na carreira do magistério, determinando o crescimento do profissional a partir da sua habilitação e titulação e divide-se em:

I – para cargo de professor I:

a – nível especial: pressupõe habilitação específica em curso de magistério de nível médio de escolaridade, na modalidade normal;

b – nível 1: pressupõe habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura plena para atuação na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental;

c – nível 2: pressupõe pós-graduação *lato sensu* em educação;

d – nível 3: pressupõe pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) em educação.

II – para o cargo de professor II:

a – nível 1: pressupõe habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

b – nível 2: pressupõe pós-graduação *lato sensu* na área específica;

c – nível 3: pressupõe pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) em educação.

III – para o cargo de especialista em educação:

a – nível 1: pressupõe habilitação específica em curso superior de licenciatura plena em pedagogia;

b – nível 2: pressupõe pós-graduação *lato sensu* em área específica;

c – nível 3: pressupõe pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) em educação.

§2º - A progressão de nível é automática, vigorando no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante de habilitação.

§3º - O nível não se altera com a promoção.

§4º - As classes constituem as unidades de promoção horizontal funcional do profissional do magistério.

§5º - As promoções ocorrerão segundo o sistema de classes, obedecendo aos seguintes critérios:

I – para a classe A:

a – ingresso automático após cumprimento das exigências do estágio probatório.

II – para a classe B:

a – cinco anos de interstício na classe A;

b – participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados à educação, cuja carga horária perfaça no mínimo 200 (duzentas) horas;

c – avaliação anual do desempenho individual, com no mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos em cada avaliação.

III – para a classe C:

a – cinco anos de interstício na classe B;

b – participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados à educação, cuja carga horária perfaça no mínimo 200 (duzentas) horas;

c – avaliação anual do desempenho individual com no mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos em cada avaliação.

IV – para a classe D:

a – quatro anos de interstício na classe C;

b – participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados à educação, cuja carga horária perfaça no mínimo 160 (cento e sessenta) horas;

c – avaliação anual do desempenho individual com no mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos em cada avaliação.

V – para a classe E:

a – quatro anos de interstício na classe D;

b – participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados à educação, cuja carga horária perfaça no mínimo 160 (cento e sessenta) horas;

c – avaliação anual do desempenho individual com no mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos em cada avaliação.

**§6º** - Serão considerados como cursos básicos de atualização e aperfeiçoamento na área da educação todos os cursos, encontros, congressos, seminários e similares, cujo certificado apresente carga horária, identificação do órgão expedidor e conteúdo programático, este último devendo guardar íntima relação com a área de atuação do profissional do magistério.

**§7º** - A avaliação anual de desempenho tem como objetivo verificar a atuação do profissional do magistério no cumprimento das normas que regem o cargo, permitindo à instituição mensurar os resultados a partir de um parâmetro unificado.

**§8º** - Os critérios e instrumentos que nortearão a elaboração e aplicação da avaliação de desempenho anual serão objetos de legislação específica.

**Art. 7º.** Acarretará a interrupção da contagem do tempo para fins de promoção:

I – quando o profissional sofrer 05 (cinco) punições disciplinares dentro do interregno de tempo necessário à promoção à classe imediatamente superior;

II – quando o profissional completar 10 (dez) faltas injustificadas ao serviço, consecutivas ou alternadas;

III – quando o profissional somar 15 (quinze) atrasos injustificados de comparecimento e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada;

IV – quando o profissional se licenciar ou for afastado sem direito à remuneração, em conformidade com a legislação municipal;

V – quando o profissional se licenciar para tratamento de saúde por prazo excedente a 90 (noventa) dias, mesmo que em prorrogação, exceto quando decorrente de acidente em serviço ou doença profissional;

VI – quando o profissional se licenciar para exercer atividades não relacionadas com o magistério.

**Art. 8º.** As promoções importarão em retribuição pecuniária à razão de:

I – 5% (cinco por cento) sobre o vencimento básico do cargo do profissional do magistério da educação, na passagem do estágio probatório para classe A;

II – 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico do cargo do profissional do magistério da educação, na passagem da classe A para classe B;

III – 15% (quinze por cento) sobre o vencimento básico do cargo do profissional do magistério da educação, na passagem da classe B para classe C;

IV – 20% (vinte por cento) sobre o vencimento básico do cargo do profissional do magistério da educação, na passagem da classe C para classe D;

V – 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento básico do cargo do profissional do magistério da educação, na passagem da classe D para classe E;

**Art. 9º.** As progressões importarão em retribuição pecuniária conforme anexo I, quadro 01 desta lei, à razão de:

I – para professor I:

- a. Nível 1: 10% (dez por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico;
- b. Nível 2: 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico;
- c. Nível 3: 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico.

II – para professor II:

- a. Nível 1: 57 % (cinquenta e sete por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico;
- b. Nível 2: 67% (sessenta e sete por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico;
- c. Nível 3: 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico.

III – para especialista em educação:

- a. Nível 1: 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico;
- b. Nível 2: 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico;
- c. Nível 3: 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora/aula do vencimento básico.

**Parágrafo único:** A retribuição pecuniária de que trata o Artigo 9º e seus incisos é limitada a 01 (um) benefício por servidor.

**Art. 10.** O município proporcionará anualmente no mínimo 40 (quarenta) horas de programas de educação continuada para o profissional do magistério.

**Art. 11.** Compete ao servidor interessado requerer sua promoção, aviando requerimento formal, o qual deverá estar instruído pelos documentos comprobatórios dos pressupostos elencados no art. 6º, §5º e incisos, que será dirigido ao secretário municipal de educação.

**Art. 12.** As promoções serão concedidas nos meses de janeiro e julho de cada ano, desde que haja candidato habilitado.

## **CAPÍTULO IV**

### **Do provimento do cargo**

#### **Seção I**

##### **Do ingresso**

**Art. 13.** O ingresso nas carreiras do magistério público, nos cargos efetivos de professor I, professor II ou especialista em educação, far-se-á mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, observada a ordem de classificação.

**Art. 14.** Constitui requisito para ingresso na carreira a formação:

I – para o cargo de professor I: formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para o exercício na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II – para o cargo de professor II: formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, para o exercício nos anos finais do ensino fundamental;

III – para o cargo de especialista em educação: formação em nível superior, em curso de licenciatura plena em pedagogia.

**Art. 15.** O candidato aprovado em concurso público ingressará na carreira do magistério público na classe inicial de cada cargo, no nível correspondente a sua titulação.

**Art. 16.** O concurso público para provimento de cargos do magistério público municipal terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

**Art. 17.** A realização do concurso público para provimento dos cargos efetivos competirá à Secretaria Municipal de Educação, podendo a sua realização ser delegada a instituição pública ou privada qualificada para tal atividade.

**Art. 18.** O preenchimento das vagas de cargos efetivos deverá atender às necessidades de serviço da Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único:** Não será obrigatório o provimento integral dos cargos efetivos criados nesta lei.

**Art. 19.** O ingresso nas carreiras do magistério público, nos cargos em comissão de diretor, vice-diretor e coordenador escolar, de livre nomeação e exoneração, far-se-á por portaria do prefeito municipal.

**Art. 20.** Constitui requisito para ingresso na carreira, nos cargos em comissão:

I – titulação em curso superior na área da Educação com licenciatura plena;

II – não estar respondendo a processo administrativo disciplinar;

III – ter disponibilidade para atender aos turnos em funcionamento na unidade escolar.

**Art. 21.** É facultado ao servidor ocupante de cargo efetivo do magistério público municipal exercer cargo comissionado de diretor, vice-diretor e coordenador escolar.

## **Seção II**

### **Da nomeação, da posse, do exercício e da lotação**

**Art. 22.** O candidato aprovado no concurso de ingresso na carreira do magistério público será nomeado para o cargo a que concorreu, respeitada a ordem de classificação e número de vagas divulgado no edital.

**Art. 23.** O candidato nomeado tomará posse, com o imediato exercício, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da nomeação, prorrogável por 15 (quinze) dias, mediante requerimento dirigido ao Departamento de Pessoal.

§1º - Caso a posse não ocorra no prazo previsto por ausência do nomeado, a nomeação caducará automaticamente, e será decretada a perda do cargo em ato do prefeito municipal.

§2º - Os prazos previstos no artigo anterior não correrão quando a posse depender de providência da Administração.

§3º - O candidato aprovado poderá renunciar à nomeação antecipadamente ou até o termo final do prazo de posse, caso em que, optando, será deslocado para último lugar da lista de classificação.

§4º - O candidato nomeado, como condição para a posse, apresentará:

I - declaração de bens relativa aos dois últimos exercícios fiscais;

II – declaração do exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública;

III – laudo de junta médica oficial do município ou do Regime Próprio de Previdência do Município, atestando que o candidato está em perfeitas condições de saúde, físicas e mentais, e apto a exercer o cargo público correspondente.

**Art. 24.** A posse é ato de competência do prefeito municipal.

**Art. 25.** A movimentação do servidor do quadro do magistério é feita mediante lotação.

**Art. 26.** O ato de mudança de lotação, a pedido do servidor, será processado e efetivado no mês de janeiro, mediante decisão do secretário municipal de educação, observando-se sempre o interesse público.

**Art. 27.** É vedada a mudança de lotação *ex officio* de servidor efetivo no período compreendido entre os 6 (seis) meses anteriores e 6 (seis) meses posteriores às eleições municipais.

**Art. 28.** Os pedidos de mudança de lotação devem ser protocolados no órgão próprio da Secretaria nos meses de outubro e novembro de cada ano, e decididos até o dia 15 de janeiro do ano subsequente.



**Art. 29.** Quando o número de professores, na unidade escolar, for superior às necessidades do ensino, serão remanejados os excedentes.

**Parágrafo único** – Na hipótese deste artigo observar-se-á a ordem da lista de classificação do concurso público, deferindo-se ao melhor classificado o direito de preferência.

**Art. 30.** Quando o ocupante de cargo do magistério tiver exercício em mais de uma escola, sua lotação será naquela em que prestar maior número de horas de trabalho.

### **Seção III**

#### **Da readaptação**

**Art. 31.** A readaptação é a investidura do servidor em cargo compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica oficial e específica.

§1º - Não havendo cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições, como excedente, até a ocorrência de vaga.

§2º - A readaptação não implicará acréscimo ou perda remuneratória.

**Art. 32.** A readaptação se fará a pedido ou de *ex officio* e obedecerá a habilitação exigida para o cargo.

**Art. 33.** O servidor readaptado deverá exercer suas novas atribuições, as quais deverão ser compatíveis com seu estado de saúde e grau de instrução, necessariamente em órgão vinculado à Secretaria Municipal de Educação.

### **Seção IV**

#### **Do estágio probatório**

**Art. 34.** O profissional do magistério, a contar da data em que entrar em exercício, submeter-se-á a estágio probatório pelo prazo de 03 (três) anos, durante o qual será avaliada, em caráter permanente, pela comissão de avaliação de desempenho anual e de estágio probatório, a conveniência da permanência e da confirmação na carreira.

§1º - Na avaliação de que trata o *caput* deste artigo, serão observadas:

- I – idoneidade moral, no âmbito pessoal, profissional e familiar;
- II – conduta compatível com a dignidade do cargo;
- III – a dedicação e a exatidão no cumprimento dos deveres e das funções do cargo;
- IV – a eficiência, a pontualidade e a assiduidade no desempenho de suas funções;
- V – disciplina;
- VI – capacidade técnica e de iniciativa;
- VII – responsabilidade;

§2º - Durante o triênio a que se refere este artigo, a atuação do profissional do magistério será, ainda, acompanhada e avaliada pela comissão de avaliação de desempenho anual e de estágio probatório, por meio de inspeções, correções, análise de trabalhos e outros meios a seu alcance.

§3º - Os critérios que nortearão a elaboração e aplicação da avaliação de desempenho anual serão regulamentados por legislação específica.

**Art. 35.** O presidente da comissão de avaliação de desempenho anual e de estágio probatório poderá, a qualquer tempo, de ofício ou mediante provocação dos membros da comissão, impugnar, fundamentadamente, a permanência do profissional do magistério na carreira.

§1º - O interessado será intimado pessoalmente para, em 10 (dez) dias, oferecer alegações e produzir provas.

§2º - Não sendo encontrado ou havendo fundada suspeita de ocultação, a intimação far-se-á por meio de publicação no órgão oficial, se houver, ou jornal de circulação local.

§3º - Acolhida a impugnação pelo secretário municipal de educação, o profissional do magistério será exonerado, por ato do prefeito municipal.

§4º - Rejeitada a impugnação, o profissional do magistério permanecerá em estágio probatório, na forma desta lei.

§5º - Não sendo impugnado o estágio probatório e decorrido o triênio referido no artigo 34, o profissional do magistério será confirmado na carreira do magistério público municipal, na classe A, no nível correspondente a sua titulação.

**Art. 36.** Fica suspenso, até definitivo julgamento, o período de estágio probatório do profissional do magistério, no caso de impugnação à sua permanência na carreira.

**Art. 37.** O profissional do magistério em estágio probatório somente poderá se afastar do exercício do cargo por motivo de férias ou licença para tratamento de saúde, caso em que o estágio não se suspende.

**Art. 38.** O profissional do magistério em estágio probatório fica impedido de assumir cargos em comissão, ressalvado em casos excepcionais.

**Art. 39.** O servidor que não preencher os requisitos necessários, obtendo avaliações negativas, será exonerado do cargo, observando-se o contraditório e ampla defesa em procedimento administrativo sumário.

## **Seção V**

### **Das atribuições do cargo**

**Art. 40.** Compete ao professor I e II:

I – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III – zelar pela aprendizagem dos alunos e estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

IV – orientar, dirigir e ministrar o ensino da sua disciplina cumprindo o programa e a carga horária integralmente;

V – manter atualizado o diário de classe e outros papéis referentes à vida escolar;

VI – manter registros das atividades da escola e delas prestar contas quando necessário ou solicitado;

VII – organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar com transparência os resultados apresentados pelos alunos;

VIII – responder pela ordem da turma para a qual estiver lecionando, pelo uso do material e pela sua conservação;

IX – promover um ambiente de interação saudável com os alunos, zelando pela cultura da autoestima, incentivando o empreendedorismo e desenvolvendo a prática investigativa;

X – ministrar os dias letivos e horas-aula, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional, conforme calendário escolar;

XI – colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

XII – manter-se atualizado na legislação do ensino.

**Art. 41.** Compete ao especialista em educação:

I – coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;

II – administrar o pessoal e os recursos materiais da escola, tendo em vista o atingimento dos seus objetivos pedagógicos;

III – assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;

IV – velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;

V – promover meios para recuperação de alunos de menor rendimento;

VI – promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;

VII – informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;

VIII – coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;

IX – avaliar os resultados obtidos na operacionalização das ações pedagógicas, visando a sua reorientação;

X – acompanhar e registrar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;

XI – elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema de ensino ou da escola;

XII – elaborar, acompanhar, registrar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e recursos materiais;

XIII – acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

**Art. 42.** Compete ao diretor:

I – administrar a unidade escolar, coordenando seu funcionamento geral e representando-a oficialmente;

II – executar as normas disciplinares de acordo com o regimento interno da unidade escolar, atendendo às deliberações do conselho de escola;

III – planejar e executar, juntamente com o conselho de escola, a aplicação dos recursos financeiros disponíveis, e apresentar as prestações de contas desses recursos à Secretaria Municipal de Educação;

IV – coordenar a utilização do espaço físico da unidade escolar, atendendo às necessidades da demanda;

V – assinar os documentos e as correspondências da escola;

VI – elaborar, em conjunto com o vice-diretor e/ou coordenador escolar, as propostas de calendário escolar, de regimento interno e do programa curricular da unidade escolar, com base nas diretrizes legais, submetendo-as à apreciação e aprovação do conselho de escola;

VII – organizar e distribuir atividades de acordo com a função de cada servidor, previstas no regimento interno da unidade de ensino;

VIII – elaborar, com os demais membros da direção da escola, o relatório anual das atividades pedagógico-administrativo-financeiras, apresentá-lo ao conselho de escola e, após aprovação, encaminhá-lo à Secretaria Municipal de Educação;

IX – coordenar as ações administrativas em todos os turnos da escola, em especial no que diz respeito a pessoal, finanças, materiais e manutenção da estrutura física;

X – acompanhar e avaliar o projeto político-pedagógico da escola, garantindo a articulação entre os turnos;

XI – exercer outras atribuições correlatas e afins.

**Art. 43.** Compete ao vice-diretor:

I – executar, juntamente com o diretor e demais segmentos da direção, as atribuições que lhe são pertinentes, previstas no Art. 42 deste plano;

II – responder legalmente pela unidade escolar nas ausências ou afastamento do diretor;

III - exercer outras atribuições correlatas e afins.

**Art. 44.** Compete ao coordenador escolar:

I – coordenar, acompanhar e avaliar o projeto político-pedagógico da escola, garantindo a execução das ações;

II – coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas na unidade escolar;

III – avaliar os resultados obtidos na operacionalização das ações pedagógicas, visando a sua reorientação;

IV – administrar o pessoal e os recursos materiais da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos;

V – acompanhar o processo de implantação das diretrizes da Secretaria Municipal de Educação relativas à avaliação da aprendizagem e aos currículos, orientando e intervindo junto aos professores e alunos quando solicitado e/ou necessário;

VI – coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;

VII - acompanhar e coordenar o funcionamento da unidade escolar, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino;

VIII – zelar pelo patrimônio escolar;

IX – exercer outras atribuições correlatas e afins.

## **Seção VI**

### **Da jornada de trabalho**

**Art. 45.** A jornada de trabalho do titular do cargo efetivo de Professor I, Professor II e especialista em educação possui limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo único** - Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite mínimo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, e o restante deverá ser destinado à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

**Art. 46.** O titular de cargo com jornada de trabalho parcial que não acumule outro cargo, emprego ou função pública possui preferência para assumir fração de jornada, bem como substituição temporária de professores em função de docente, desde que haja compatibilidade de horários e sua jornada total não exceda ao limite do artigo 45, observando a ordem da lista de classificação do concurso público, deferindo-se ao melhor classificado o direito de preferência.

§ 1º - No exercício das atividades previstas no *caput* deste artigo, observar-se-á a composição de jornada de que trata o parágrafo único do artigo 45.

§ 2º - A assunção de fração de jornada e a substituição temporária dar-se-ão por decisão do secretário municipal de educação, consubstanciada em pedido fundamentado do órgão responsável pelo ensino, no qual fique demonstrada a efetiva necessidade da medida, que não poderá ultrapassar a duração do ano letivo.

§ 3º - Não havendo profissional do magistério titular de cargo efetivo disponível para trabalhar em substituição ou em fração de jornada parcial, a convocação far-se-á a título precário, de professor ou especialista em educação.

**Art. 47.** Comprovada a existência de cargos vagos nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, deverá ser realizado concurso público para preenchimento dos cargos, sempre que a vacância alcançar o percentual de 20% (vinte por cento) para cada cargo.

**Art. 48.** O titular de cargo de diretor exercerá jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais; os titulares de cargo de vice-diretor e coordenador escolar exercerão, cada um, jornada de 23 (vinte e três) horas semanais.

## **CAPÍTULO V** **Das comissões**

### **Seção I**

#### **Da comissão de gestão do plano de carreira**

**Art. 49.** É instituída a comissão de gestão do plano de carreira do magistério público municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

§1º - A comissão de gestão do plano de carreira do magistério público municipal será presidida pelo secretário municipal de educação e integrada por um representante da Secretaria Municipal de Administração, da Secretaria Municipal de Finanças, da Secretaria Municipal de Educação e um representante do magistério público municipal.

§2º - Os profissionais efetivos do magistério público municipal entregarão ao secretário municipal de educação, lista contendo 03 (três) nomes de representantes eleitos, de cargo efetivo, cabendo ao prefeito municipal a designação de um deles para integrar a comissão.

§3º - A comissão de gestão do plano de carreira será nomeada por portaria do prefeito municipal.

§4º - Os critérios que nortearão as ações desta comissão serão regulamentados por legislação específica.

### **Seção II**

#### **Das comissões de avaliação de desempenho e do estágio probatório**

**Art. 50.** A comissão de avaliação de desempenho anual e do estágio probatório será constituída por membros da unidade escolar: um diretor ou vice-diretor ou coordenador escolar, um especialista em educação, um representante da Secretaria Municipal de Educação, dois representantes de professores da Instituição na qual o servidor esteja lotado, um secretário escolar e um representante do departamento de pessoal.

§ 1º - O presidente da comissão será escolhido dentre seus membros, através de votação.

§ 2º - Compete à comissão de avaliação de desempenho anual e do estágio probatório:

I. informar aos profissionais do magistério da educação básica sobre o processo avaliativo em todos os seus aspectos;

II. aplicar o instrumento avaliativo e avaliar o desempenho do profissional;

III. fazer registro sistemático e objetivo da atuação do profissional do magistério da educação básica avaliado, dando-lhe conhecimento do resultado até dez dias após a data do término da avaliação correspondente para seu pronunciamento;

IV. fornecer a cada profissional do magistério da educação básica avaliado, até trinta dias após o encerramento da avaliação anual, cópia da respectiva ficha de registro de atuação profissional, devidamente visada pela comissão.

§ 3º - Os critérios que nortearão as ações desta comissão serão regulamentados por legislação específica.

### **Seção III**

#### **Comissão de avaliação de desempenho global para promoção de classe**

**Art. 51.** A comissão de avaliação de desempenho global para promoção de classe será constituída por dois representantes da Secretaria Municipal de Educação, um diretor ou vice-diretor ou coordenador escolar e um representante do departamento de pessoal.

§ 1º - O presidente da comissão será escolhido dentre seus membros, através de votação.

§ 2º - Compete a essa comissão verificar e analisar:

- I. tempo de interstício;
- II. aproveitamento global de no mínimo 70% (setenta por cento) nas avaliações de desempenho anual;
- III. carga horária condizente ao aperfeiçoamento profissional continuado.

§ 3º - Os critérios que nortearão as ações desta comissão serão regulamentados por legislação específica.

## **CAPÍTULO VI** **Da remuneração**

### **Seção I**

#### **Do vencimento**

**Art. 52.** Considera-se vencimento básico da carreira o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica de R\$1.187,00 (um mil, cento e oitenta e sete reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, para a jornada integral conforme anexo I – quadro 01 desta Lei.

**Art. 53.** A remuneração do titular de cargo da carreira do magistério da educação básica corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido de vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme anexo I – quadro 02 desta Lei.

**Art. 54.** Os vencimentos dos cargos efetivos do magistério com direito à promoção serão obtidos através da porcentagem calculada sobre o valor da hora/aula vigente no nível de titulação, conforme anexo I - quadro 02, desta Lei.

**Art. 55.** O vencimento do titular de cargo de diretor corresponderá ao equivalente a 40 (quarenta) horas semanais, jornada integral, sobre o valor da hora/aula vigente no piso salarial nacional na formação em nível médio, na modalidade Normal.

**Art. 56.** O vencimento do titular de cargo de vice-diretor e coordenador escolar corresponderá ao equivalente a 23 (vinte e três) horas semanais, jornada parcial, sobre o valor da hora/aula vigente no piso salarial nacional na formação em nível médio, na modalidade Normal.

**Art. 57.** Os titulares de cargo em comissão de diretor, vice-diretor e coordenador escolar farão jus à gratificação, consoante os critérios estabelecidos no anexo II, quadro 01 desta Lei.

**Art. 58.** Os titulares de cargo efetivo que exercem cargo em comissão de diretor, vice-diretor e coordenador escolar serão avaliados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo dos critérios para promoção.

## **Seção II**

### **Da gratificação do FUNDEB**

**Art. 59.** O Executivo Municipal poderá autorizar por decreto a concessão do abono especial, em 2 (duas) parcelas, para os profissionais do magistério, com recursos eventualmente excedentes na conta do FUNDEB nos meses de julho e dezembro de cada ano. Esta gratificação especial corresponde ao rateio de valores recebidos pelo Município à conta do FUNDEB, os quais não foram utilizados no pagamento de pessoal e encargos, em atendimento ao limite mínimo de 60% (sessenta por cento).

§ 1º. A gratificação de que trata este artigo somente será concedida se ocorrer diferença a menor na aplicação mínima de 60% (sessenta por cento) com o pagamento de pessoal e encargos dos recursos recebidos à conta do FUNDEB.

§2º. A gratificação do FUNDEB não integra a remuneração para qualquer fim.

**Art. 60.** A gratificação do FUNDEB será calculada dividindo-se o valor total informado pela Secretaria Municipal de Finanças, pelo número total de profissionais do magistério com direito ao benefício, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados dentro do período aquisitivo.

**Parágrafo único.** No cálculo dos dias efetivamente trabalhados serão descontadas todas as faltas, inclusive as justificadas e ainda quaisquer tipos de licenças, inclusive para tratamento de saúde.

## **Seção III**

### **Das vantagens**

**Art. 61.** O profissional do magistério no exercício da docência, fará jus à gratificação pelo exercício da função em escolas de difícil acesso, desde que comprovada a necessidade de deslocamento.

§ 1º A escola de difícil acesso deverá estar situada numa distância da sede do município em mais de 03 (três) quilômetros, não sendo atendida por transporte regular oferecido pelo município.

§ 2º Incumbe ao próprio servidor aviar requerimento específico dirigido à Secretaria Municipal de Educação, comprovando a necessidade de deslocamento, em conformidade com a grade escolar



§ 3º A gratificação de difícil acesso de que trata este artigo será calculado sobre o vencimento básico do titular em conformidade com o número de vezes de deslocamento.

§ 4º A gratificação de difícil acesso corresponderá a 5% (cinco por cento) equivalente a quatro ou cinco deslocamentos semanais e 3% (três por cento) equivalente de um a três deslocamentos semanais.

§ 5º A classificação das escolas como de difícil acesso será objeto de decreto expedido pelo prefeito municipal.

**Art. 62.** A gratificação de difícil acesso será automaticamente cancelada quando o profissional vier a ser removido para uma unidade escolar não incluída na relação a que se refere o Art. 61, §1º.

## **CAPÍTULO VII**

### **Das férias**

**Art. 63.** O período de férias anuais do titular de cargo da carreira de professor I, professor II, especialista em educação ou de cargo em comissão será de trinta dias.

§ 1º - As férias do titular de cargo da carreira em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendário anual, garantindo os dias letivos de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º - O titular do cargo de professor em função docente terá direito ao recesso escolar de acordo com o calendário escolar.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Do regime disciplinar dos servidores do magistério público**

#### **Seção I**

##### **Dos deveres**

**Art. 64.** São deveres comuns aos servidores do magistério público:

I – exercer com acuidade, dedicação e probidade as atribuições do cargo, mantendo conduta compatível com a moralidade administrativa;

II – ser assíduo e pontual;

III – manter o serviço aberto, nele permanecendo, nos dias letivos, no horário regulamentar;

IV – ser leal ao órgão a que servir;

V – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

VI – atender a todos com presteza e urbanidade, prestando as informações requeridas e dando recibo de documentos ou outros papéis que lhes forem entregues em razão do ofício;

VII – fornecer aos interessados, no prazo máximo de quarenta e oito horas, salvo motivo justificado, certidão de atos administrativos;

VIII – levar ao conhecimento de autoridade superior as irregularidades de que tiverem conhecimento em razão do cargo;

IX – zelar pela economia do material de expediente e pela conservação do material permanente e do patrimônio público;

X – guardar sigilo sobre assunto do serviço;

XI – guardar e conservar, com todos os requisitos de segurança, documentos, livros e papéis em seu poder;

XII – observar as normas legais e regulamentares.

## **Seção II**

### **Das proibições**

**Art. 65.** Aos servidores do magistério público é proibido:

I – ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do superior imediato;

II – retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, quaisquer documentos ou materiais do serviço;

III – recusar fé a documentos públicos;

IV – opor resistência injustificada ao andamento de documentos ou à execução de serviços;

V – promover manifestações de apreço ou despreço e fazer circular ou subscrever lista de donativos no recinto de trabalho;

VI – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuições de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII – coagir ou aliciar subordinados a filiar-se a associação profissional ou sindical ou a partido político;

VIII – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade do exercício do cargo ocupado;

IX – praticar usura sob qualquer de suas formas;

X – aceitar ou receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XI – proceder de forma desidiosa;

XII – utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em atividades ou trabalhos particulares;

XIII – exercer a acumulação remunerada de cargos públicos, ressalvados os casos legalmente previstos;

XIV – exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou da função e com o horário de trabalho;

XV – recusar-se a atualizar seus dados cadastrais, quando solicitado.

### **Seção III**

#### **Das responsabilidades**

**Art. 66.** O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

**Art. 67.** A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

**Art. 68.** A responsabilidade penal abrange os crimes e as contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

**Art. 69.** A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou da função.

**Art. 70.** As ações civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

**Art. 71.** A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

### **Seção IV**

#### **Das penalidades**

**Art. 72.** São penas disciplinares:

I – advertência;

II – suspensão;

III – demissão;

IV – cassação de aposentadoria e de disponibilidade;

V – destituição de cargo em comissão;

VI – destituição de função comissionada.

**Art. 73.** Na aplicação das penalidades enumeradas no artigo anterior serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

**Parágrafo único.** O ato de imposição de pena mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

**Art. 74.** A pena de advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante no art. 65, incisos I a VII e XV, desta lei, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, a qual não justifique imposição de penalidade mais grave.

**Art. 75.** A pena de suspensão será aplicada em caso de reincidência nas faltas punidas com advertência, de descumprimento de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna e de violação das proibições que não tipifiquem infrações sujeitas a penalidade de demissão.

§ 1º - Será punido com suspensão o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º - A pena de suspensão não poderá exceder a noventa dias e acarretará a perda das vantagens e dos direitos decorrentes do exercício do cargo.

§ 3º - Quando houver conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento diário, multiplicado pelo número de dias da punição, obrigado o punido a permanecer em serviço.

**Art. 76.** A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I – crime contra a administração pública;
- II – abandono de cargo ou função pelo não-comparecimento do servidor ao serviço, sem causa justificada, por mais de trinta dias consecutivos ou mais de noventa, intercaladamente, durante o período de doze meses;
- III – improbidade administrativa;
- IV – incontinência pública e conduta escandalosa no serviço;
- V – insubordinação grave em serviço;
- VI – ofensa física, em serviço, a superior hierárquico, servidor ou particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VII – aplicação indevida ou irregular de dinheiros públicos;
- VIII – revelação de segredo obtido em razão do cargo;
- IX – lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;
- X – corrupção;
- XI – acumulação ilegal de cargos ou funções públicas, se comprovada a má-fé do servidor;
- XII – descumprimento de dever que configure o cometimento de falta grave;
- XIII – transgressão do disposto nos incisos VIII a XIV do art. 65 desta Lei.

**Parágrafo único.** Verificada, em processo disciplinar, acumulação proibida e provada a boa-fé, o servidor optará por um dos cargos e perderá o outro.

**Art. 77.** Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do servidor inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a pena de demissão.

**Art. 78.** A pena de destituição de cargo em comissão exercido por servidor não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infrações sujeitas à penalidade de demissão.

**Art. 79.** A pena de destituição de função comissionada será aplicada:

I – quando se verificar a falta de exatidão ou negligência no seu desempenho;

II – nos casos de infrações sujeitas à penalidade de suspensão.

**Art. 80.** As penas disciplinares serão aplicadas:

I – pelo prefeito municipal, quando se tratar de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou destituição de função comissionada imposta a servidor;

II – pelo secretário municipal de educação, quando se tratar de advertência ou suspensão impostas a servidor;

§ 1º - A pena imposta, após transitada em julgado, será anotada nos registros funcionais do faltoso.

§ 2º - A certidão da pena anotada só será fornecida com autorização expressa das autoridades a que se referem os incisos deste artigo, no âmbito de sua competência, para fim justificado.

**Art. 81.** A ação disciplinar prescreverá:

I – em cinco anos, no caso de infração punível com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou destituição de cargo em comissão ou de função comissionada;

II – em dois anos, no caso de infração punível com suspensão;

III – em um ano, no caso de infração punível com advertência.

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr a partir da data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade competente.

§ 2º - A instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida pela autoridade competente.

§ 3º - Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

§ 4º - Às infrações capituladas como crime, serão aplicados os prazos de prescrição previstos no Código Penal.

## **CAPÍTULO IX**

### **Da sindicância e do processo disciplinar**

#### **Seção I**

##### **Disposições gerais**

**Art. 82.** A autoridade que tiver ciência de abuso, erro, irregularidade ou omissão imputados a servidor procederá à sua apuração, mediante a instauração de sindicância ou processo disciplinar.

**Art. 83.** As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

**Parágrafo único.** Quando o fato narrado evidentemente não configurar infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada.

## **Seção II**

### **Da sindicância**

**Art. 84.** Sempre que for necessário apurar fato ou circunstância para determinação de responsabilidade disciplinar de servidor, a autoridade competente, nos termos desta Lei, abrirá sindicância.

§ 1º - A sindicância será realizada por servidor ou por comissão composta de servidores estáveis, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse público.

§ 2º - O sindicante realizará as diligências e investigações necessárias à elucidação dos fatos.

§ 3º - Os trabalhos de sindicância serão concluídos no prazo de trinta dias, prorrogável por igual período.

§ 4º - Ultimada a sindicância, o sindicante apresentará relatório conclusivo à autoridade instauradora.

**Art. 85.** Da sindicância poderá resultar:

I – arquivamento;

II – instauração de processo disciplinar.

**Art. 86.** Será dispensada a sindicância no caso de a transgressão disciplinar estar caracterizada em documento escrito, constituir flagrante desacato ou desobediência, devendo ser instaurado processo disciplinar, nele assegurada ao acusado ampla defesa.

## **Seção III**

### **Do afastamento preventivo**

**Art. 87.** Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º - O despacho de afastamento preventivo será fundamentado, mediante indicação expressa do motivo.

## **Seção IV**

### **Do processo disciplinar**

**Art. 88.** O processo administrativo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor, para verificação do descumprimento dos deveres e das obrigações funcionais e para aplicação das penas legalmente previstas, assegurada ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

**Art. 89.** O processo administrativo disciplinar será instaurado mediante portaria revestida de publicidade, que conterà, no mínimo, a identificação funcional do acusado, a descrição dos atos ou dos fatos a serem apurados, a indicação das infrações a serem punidas, o respectivo enquadramento legal e os nomes dos integrantes da comissão processante, e que será expedida pelo secretário municipal de educação.

§ 1º - A portaria prevista no *caput* deste artigo será publicada por extrato, contendo a publicação os dados resumidos da instauração e somente as iniciais do nome do servidor acusado.

§ 2º - O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis, designados pela autoridade instauradora, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado.

§ 3º - A comissão disciplinar terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, devendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 4º - Não poderá participar de comissão de sindicância nem de processo disciplinar cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 5º - A comissão a que se refere o *caput* deste artigo exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse público, podendo tomar depoimentos, realizar acareações, diligências, investigações e adotar outras providências pertinentes, objetivando a coleta de provas, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos.

**Art. 90.** O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I – instauração;

II – instrução;

III – defesa;

IV – relatório;

V – julgamento;

VI - recurso.

**Parágrafo único.** A defesa do processado deverá ser apresentada no prazo de 10 (dez) dias, contados do fim da instrução.

**Art. 91.** O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá sessenta dias contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições gerais e transitórias**

**Art. 92.** Os profissionais de magistério efetivados em concursos anteriores serão enquadrados nesta lei conforme sua situação funcional, resguardando-se os direitos adquiridos.

**Art. 93.** O profissional do magistério quando efetivado em 02 (dois) cargos que exceder a jornada máxima de 40 (quarenta) horas, ficará enquadrado na maior jornada de trabalho, ou seja, tempo integral.

**Art. 94.** O titular de cargo efetivo de monitor passará a receber remuneração de 80% (oitenta por cento) do valor do piso salarial estabelecido para o cargo de Professor I, no nível especial, com jornada de trabalho de 20 hora-aula semanais, e será alocado em quadro suplementar que não integra o plano de carreira.

**Art. 95.** Fica criado o cargo de professor I, conforme o disposto no anexo III, quadro 01 desta lei.

**Art. 96.** Ficam criados os cargos em comissão de diretor, vice-diretor e coordenador escolar, conforme o disposto no anexo IV, quadro 01 desta lei.

**Art. 97.** Fica resguardado aos profissionais do magistério o direito ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento a cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, conforme Lei Complementar nº 01/2002 de 04/03/2002 artigo 105, subseção VI.

**Art. 98.** Fica resguardado aos profissionais do magistério o direito a cada período de 05 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público do Município, 03 (três) meses de férias-prêmio, sem prejuízo da remuneração, facultando ao servidor o direito de fracionar as férias-prêmio em até 03(três) parcelas, conforme Lei Complementar nº 01/2002 de 04/03/2002, artigo 112, capítulo IV

**Art. 99.** Até 90 (noventa) dias após a promulgação desta Lei, o executivo municipal deverá regulamentá-la, no que couber, para que ela possa produzir todos os efeitos necessários e desejados.

**Art. 100.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de recursos consignados no orçamento para o ensino municipal.

**Art. 101.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

LONTRA (MG), EM 01 DE FEVEREIRO DE 2012.

**ILDEU DOS REIS PINTO  
PREFEITO MUNICIPAL**



ANEXO I –

QUADRO 1 - QUADRO DE VALOR HORA/AULA DOS NÍVEIS DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA

DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEIS DE PROGRESSÃO	NÍVEIS DE TITULAÇÃO	VENCIMENTO POR HORA/AULA
<b>Professor I</b>	Nível Especial	Médio (Piso Salarial Nacional)	R\$6,59
	Nível 1	Superior (10%)	R\$7,25
	Nível 2	Pós-graduação Lato sensu em Educação (20%)	R\$7,91
	Nível 3	Pós-graduação Stricto sensu - Mestrado (70%)	R\$11,20
<b>Professor II</b>	Nível 1	Superior ( 57%)	R\$10,35
	Nível 2	Pós-graduação Lato sensu Área Específica (67%)	R\$11,00
	Nível 3	Pós-graduação Stricto sensu - Mestrado (70%)	R\$11,20
<b>Especialista em Educação</b>	Nível 1	Superior ( 30%)	R\$8,57
	Nível 2	Pós-graduação Lato sensu Área Específica (40%)	R\$9,23
	Nível 3	Pós-graduação Stricto sensu – Mestrado (70%)	R\$11,20

QUADRO 1

**ANEXO I –**

**QUADRO 2 - QUADRO DE REMUNERAÇÃO PARA FINS DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO**

<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>	<b>NÍVEIS DE PROGRESSÃO</b>	<b>CLASSE INICIAL</b>	<b>CLASSES DE PROMOÇÃO</b>				
		<b>ESTÁGIO PROBATÓRIO</b>	<b>A (5%)</b>	<b>B (10%)</b>	<b>C (15%)</b>	<b>D (20%)</b>	<b>E (25%)</b>
<b>Professor I</b>	Especial	R\$6,59	R\$6,92	R\$7,25	R\$7,58	R\$7,91	R\$8,24
	Nível 1 (10%)	R\$7,25	R\$7,61	R\$7,97	R\$8,34	R\$8,70	R\$9,06
	Nível 2 (20%)	R\$7,91	R\$8,30	R\$8,70	R\$9,10	R\$9,49	R\$9,89
	Nível 3 (70%)	R\$11,20	R\$11,76	R\$12,32	R\$12,88	R\$13,44	R\$14,00
<b>Professor II</b>	Nível 1 (57%)	R\$10,35	R\$10,87	R\$11,38	R\$11,90	R\$12,42	R\$12,94
	Nível 2 (67%)	R\$11,00	R\$11,55	R\$12,10	R\$12,65	R\$13,20	R\$13,75
	Nível 3 (70%)	R\$11,20	R\$11,76	R\$12,32	R\$12,88	R\$13,44	R\$14,00
<b>Especialista em Educação</b>	Nível 1 (30%)	R\$8,57	R\$9,00	R\$9,43	R\$9,85	R\$10,28	R\$10,71
	Nível 2 (40%)	R\$9,23	R\$9,69	R\$10,15	R\$10,61	R\$11,08	R\$11,54
	Nível 3 (70%)	R\$11,20	R\$11,76	R\$12,32	R\$12,88	R\$13,44	R\$14,00

**ANEXO II –**

**QUADRO 1 - QUADRO DE GRATIFICAÇÃO DE CARGO EM COMISSÃO DE DIRETOR, VICE-DIRETOR E COORDENADOR ESCOLAR**

<b>ESCOLA</b>	<b>Nº DE TURMAS</b>	<b>VALOR DA GRATIFICAÇÃO</b>		
		<b>Diretor</b>	<b>Vice-diretor</b>	<b>Coordenador</b>
Pequeno porte	Abaixo de 05 turmas	-	-	3%
Médio porte	De 05 a 15 turmas	10%	10%	5%
Grande porte	Acima de 15 turmas	15%	10%	5%

**ANEXO III –**

**QUADRO 1 - QUADRO DE CARGOS DA CARREIRA DE PROFESSOR I, PROFESSOR II E ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO**

<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>Nº. DE CARGOS</b>
Professor I	Educação Infantil / Ensino Fundamental	23 h/a	16

**ANEXO IV-**

**QUADRO 1 - QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO DE DIRETOR, VICE-DIRETOR E COORDENADOR ESCOLAR**

<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>	<b>JORNADA SEMANAL</b>	<b>Nº. DE CARGOS</b>
Diretor	40 horas	01
Vice-diretor	23 horas	01
Coordenador	23 horas	04

