Lei nº1.295/2023

SÚMULA: Aprova o Plano de Carreira do Magistério do Município de Lidianópolis; estabelece do piso municipal para os professores e educadores infantis; Altera o Art. 4º, adiciona inciso V e Altera parágrafo único da Lei 676/2014. e dá outras providências.

A CÂMARA DE VEREADORES DO MUNICÍPIO DE LIDIANÓPOLIS, ESTADO DO PARANÁ APROVOU, E EU PREFEITO DESTE MUNICÍPIO SANCIONO A SEGUINTE:

LEI:

Art. 1º - Fica aprovado o Plano Municipal de Carreira do Município de Lidianópolis, Estado do Paraná, constante do documento anexo, o qual revoga a Lei Municipal nº 577/2010;

Art. 2º - Dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos – PCCV, do Magistério da Rede Municipal de Educação Básica do Município de Lidianópolis.

Art. 3º - O Plano de que trata este Projeto de Lei objetiva promover a valorização, o desenvolvimento na carreira e o aperfeiçoamento profissional contínuo dos profissionais da Educação Básica da Rede Municipal de ensino do Município de Lidianópolis, através de remuneração digna e por conseqüência a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados, baseados nos seguintes princípios e garantias:

I – Reconhecimento da importância da Carreira do Magistério e de seus agentes;

II – Profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

III – Formação continuada dos profissionais da Educação;

IV – Promoção da educação visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V – Valorização do desempenho, da qualidade e do conhecimento;

VI – Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber dentro dos ideais da democracia;

VII – Gestão democrática das Escolas da Rede de Educação Básica.

Art. 4º - O Piso Salarial Municipal do Magistério Público do Município de Lidianópolis, para os professores e educadores infantis do quadro de servidores dos profissionais do magistério do Município, para uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, fica estabelecido no valor de R$ 4.420,55 (Quatro Mil quatrocentos e vinte reais e cinquenta e cinco centavos) mensais.

Art. 5º - O valor do Piso Salarial Municipal do Magistério Público do Município de Lidianópolis, para os professores e educadores infantis do quadro de servidores dos profissionais do magistério do Município, para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, fica estabelecido em R$ 2.210,28 (Dois mil duzentos e dez reais e vinte e oito centavos) mensais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esta lei não altera os valores da tabela de vencimentos do magistério, os professores e educadores infantis que, estiverem enquadrados na tabela do magistério, onde seus vencimentos não atingir o Piso Salarial Municipal, fixado por essa lei, será equiparado a ele de modo que não haja prejuízo ao servidor incluso nesta situação.

Art. 6º - O disposto nesta lei aplica-se apenas aos servidores que recebem vencimento base com valor abaixo do Piso Salarial Municipal, fixado nos artigos 4º e 5º desta lei.

Art. 7º - Fica o executivo autorizado a complementar a diferença do vencimento, até atingir o Piso Salarial Municipal do Magistério Público do Município de Lidianópolis, para os professores e educadores infantis do quadro de servidores dos profissionais do magistério do Município, estipulado por esta lei.

Art. 8º - O Piso Salarial Municipal do Magistério, considerando como parâmetro o Piso estipulado pelo Governo Federal, através de ato legal devidamente publicado, será corrigido na forma da lei.

Art. 9º - Ficam alteradas as tabelas dos Anexos II e VIII da Lei 577/2010, conforme anexo.

§1º – A correção do valor do Piso na tabela dos Profissionais do Magistério, seguirá os mesmos parâmetros utilizados pelo Governo Federal, sempre que houver alteração no Piso Nacional, a partir do ano de 2024.

§2º – Caso não haja a fixação do novo Piso Nacional será repassado aos Profissionais do Magistério o repasse inflacionário, seguindo o mesmo índice dos demais servidores do município.

§3º - Caso a fixação do novo Piso Nacional ou Municipal do Magistério seja corrigido e esteja acima do indice inflacionário esta correção não será aplicada.

Art. 10 – Ficam enquadrados os professores na atual escala de vencimentos de acordo com o Nível e Referência e o ANEXO II e com sua lotação atual e os educadores infantis conforme o anexo VIII, com sua lotação atual.

Art. 11 – As monitoras farão parte da Classe de Auxiliares da Educação, serão denominadas Educador Infantil e serão enquadradas de acordo com o Anexo VIII, e com sua lotação atual.

Art. 12 – As despesas decorrentes da implementação da presente Lei ficam por conta de verbas, já previstas pelo orçamento vigente, com eventual complementação.

Art. 13 – *(Art. 4º - Lei 676/2014)* - O cargo de educador infantil é constituído de 5 (cinco) níveis, a saber:

V - Compreende o profissional com habilitação para o magistério com licenciatura plena em pedagogia e curso de pós-graduação latto senso, mestrado e Doutorado na área da Educação.

Parágrafo único – Cada nível especificado neste artigo é composto por 14 referências, sendo o avanço na linha horizontal por merecimento e curso de aperfeiçoamento (via não acadêmica) a cada 2 anos após estágio probatório, com valor de referência de 6% a cada avanço. Quanto a linha vertical o percentual de 6% para pós graduação latto sensu, 15% Stricto sensu a nível de mestrado e 20% a nível de doutorado, conforme tabela de vencimentos em anexo, e mediante apresentação comprobatória após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 14 - Revoga Lei 815/17, 577/10, 856/17 e 1.277/2023 e as disposições em contrário. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e seus efeitos retroagirão a partir do dia 1 de abril de 2023.

Lidianópolis, 13 de junho de 2023.

Adauto Aparecido Mandu
Prefeito de Lidianópolis

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DO PLANO DE CARREIRA E SEUS OBJETIVOS

Artigo 1º. Este **Projeto de Lei** dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos – PCCV, do Magistério da Rede Municipal de Educação Básica do Município de LIDIANÓPOLIS, Estado do Paraná, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único – A carreira inicia-se com a posse no cargo para a qual prestou concurso público de provas e títulos e disposições desta Lei.

Artigo 2º. O Plano de que trata este Projeto de Lei objetiva promover a valorização, o desenvolvimento na carreira e o aperfeiçoamento profissional contínuo dos profissionais da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino do Município de LIDIANÓPOLIS, através de remuneração digna e por conseqüência a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados, baseados nos seguintes princípios e garantias:

I- Reconhecimento da importância da Carreira do Magistério e de seus agentes;
II- Profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho
III- Formação continuada dos profissionais da Educação;
IV- Promoção da educação visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
V- Valorização do desempenho, da qualidade e do conhecimento;
VI- Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber dentro dos ideais da democracia;
VII- Gestão democrática das Escolas da Rede de Educação Básica.

Artigo 3º. Esta Lei Complementar aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de ministrar, planejar, avaliar, supervisionar, orientar e administrar a Educação Básica Municipal.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Artigo 4º. Para os efeitos deste Projeto de Lei, considera-se:

I- QUADRO DO MAGISTÉRIO: conjunto de cargos e de funções-atividades de docentes e de especialistas da Educação, privativos do Departamento Municipal da Educação.

II- CARREIRA DO MAGISTÉRIO: conjunto de cargos de provimento efetivo do Quadro do Magistério, caracterizados pelo exercício de atividades do Magistério na Rede Municipal de Educação Básica.

III- CARGO DE MAGISTÉRIO: conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas aos integrantes do Magistério Público Municipal.

IV- CLASSE: conjunto de cargos e/ou de funções-atividades de igual denominação.

V- REFERÊNCIA: conjunto de melhorias salariais obtido por avanço diagonal conforme estabelece o Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério. Em outras palavras, é o nível vencimental integrante da faixa de vencimentos fixado para a classe e atribuído ao ocupante de cargo em decorrência de sua evolução funcional.

VI – NÍVEL: divisão da Carreira segundo o grau de Escolaridade e Titulação.

VII – PROFESSOR: O profissional portador de habilitação para o magistério, com área de atuação na educação infantil e ensino fundamental e suas modalidades de educação especial e educação de jovens e adultos;

VIII - EDUCADOR INFANTIL: O profissional portador de habilitação para o magistério, com área de atuação exclusiva na educação infantil;

IX – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS (EJA): O profissional portador de habilitação para o magistério, com atuação na modalidade de ensino criada pelo Governo Federal que perpassa todos os níveis da Educação Básica do país (Ensino Fundamental e Ensino Médio), destinada aos jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso à educação na escola convencional na idade apropriada.

TÍTULO II
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I

DA COMPOSIÇÃO

Artigo 5º. O Quadro do Magistério é composto das seguintes classes, a saber:

I - Classes dos Docentes e Educadores infantis:

a- Educador Infantil;
b-Professor de Educação Básica I;
c- Professor de Educação Básica II – Educação Especial – Libras

II- Classes dos Especialistas da Educação:
a- Diretor de Unidade Escolar; (Quadro efetivo do magistério)
b- Coordenador Pedagógico. (Quadro efetivo do magistério)

§1º – A escolha do Diretor da Unidade Escolar será mediante eleição diretas que ocorrerá em dezembro do ano de 2025, com posse dos eleitos no mês de janeiro do ano de 2026.
§2º - A proposta de regulamentação da eleição municipal será previamente submetida ao Conselho Municipal de Educação, o qual, após deliberação, será encaminhado o projeto de lei complementar para a aprovação da Câmara Municipal.

CAPÍTULO II

DO CAMPO DE ATUAÇÃO

Artigo 6º. Os integrantes da classe de educador infantil exercerão suas atividades em escolas de Educação Infantil.

Artigo 7º. Os integrantes das classes de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

I - Educador Infantil

II - Professor de Educação Básica I, em classes iniciais do Ensino Fundamental (1° ao 5° ano);

III - Libras

Artigo 8º. Os integrantes da Classe de Especialistas da Educação exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades de ensino da Educação Básica e Infantil.

TÍTULO III

DO PROVIMENTO

CAPÍTULO I

DOS REQUISITOS

Artigo 9º. Os requisitos para o provimento dos cargos das classes de Auxiliares da Educação, Docentes e de Especialistas da Educação ficam estabelecidos em conformidade com **ANEXO I desta Lei Complementar.**

CAPÍTULO II

DAS FORMAS DE PROVIMENTO E GRATIFICAÇÕES

Artigo 10. Os cargos serão providos segundo o regime instituído por este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal e demais normas federais e municipais, bem como as gratificações elencadas abaixo.

Artigo 11. A nomeação e as gratificações prevista no artigo anterior serão realizadas:

§1º das nomeações:

a- **Em caráter efetivo**, para os iniciantes, aos cargos de carreira e;

b- **Em caráter efetivo por acesso** aos já ocupantes do cargo de carreira, desde que aprovados em concurso público.

§2º. Das funções gratificadas:

I - Diretor Escolar diante seu salário base:

a - Escola abaixo de (120 alunos) 20%

b - Escola de (120 alunos acima) 30%

§ 3º. O Profissional do magistério Professor alfabetizador, regente de classe, que ministrar aulas para turmas do ciclo de alfabetização nas disciplinas de português e matemática, ou seja, o 1º e 2º

anos do ensino fundamental, bem como o professor regente de classe especial, terá o direito a receber a gratificação com referência em seu salário base no percentual de 10% (dez por cento) de seu vencimento.

§ 4º - A coordenadora pedagógica terá direito a receber a gratificação com referência em seu salário base, sendo o percentual de:

a - Escola abaixo de (120 alunos) 10%
b - Escola de (120 alunos acima) 15%

§ 5º - A coordenadora pedagógica escolar e o coordenador pedagógico lotado na Secretaria de Educação, serão selecionadas pela livre escolha do Secretário Municipal de Educação.

§6º - A coordenadora pedagógica lotada na Secretaria Municipal de Educação fará jus a 15% de gratificação sob seu salário base.

§ 7º - A gratificação que se trata nos parágrafos anteriores, somente serão concedidos enquanto o professor estiver como regente de classe ou lotação e fica vedada sua incorporação à remuneração do seu vencimento.

CAPÍTULO III

DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Artigo 12. O provimento dos cargos de carreira do Quadro do Magistério far-se-á através de concurso público de provas, títulos e banca.

§ 1º. Compete ao Poder Executivo, constatando a necessidade e a existência de vagas permanentes, determinar a abertura de concurso público de provas, títulos e banca para preenchimento dos cargos.

§ 2º. O concurso público para ingresso nas carreiras de Professor e Educador Infantil exigirá a conclusão do curso de Formação de Docentes em nível médio, com Curso de licenciatura na área da Educação ou licenciatura plena em pedagogia.

§ 3º. O concurso público para ingresso na carreira deverá ocorrer na forma e condições dispostas na legislação federal vigente e nas normas, critérios e condições estabelecidas neste plano de carreira, sendo obrigatória a inclusão de prova de títulos e banca.

Artigo 13. Os concursos públicos, de que trata o artigo 12, desta Lei Complementar, serão realizados pelo Setor de Recursos Humanos do Município e o Prefeito irá instaurar Comissão para o procedimento.

Artigo 14. São condições essenciais para o provimento nos cargos estabelecidos neste plano:

I – ser brasileiro ou estrangeiro, nos termos da legislação pertinente;

II - ter a idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da nomeação;

III - estar em dia com as obrigações militares e eleitorais previstas em Lei;

IV - estar em pleno gozo de seus direitos políticos;

V - possuir a habilitação exigida para o exercício do cargo, nos termos §2º, Art. 12.;

VI - não ter sido demitido de cargo a bem do serviço público;

VII - ter sido aprovado em concurso público;

VIII - possuir aptidão física, mental e emocional para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial realizado pelos médicos do trabalho, ou confirmada por eles

Parágrafo Único. Além dos requisitos previstos no artigo anterior, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação de cargos vedada pela Constituição Federal.

CAPÍTULO IV
DOS ENQUADRAMENTOS

Artigo 15. O docente, nomeado em caráter efetivo, por *concurso público*, será enquadrado no nível I e referência A, do ANEXO II – Tabela de Vencimentos – Estrutura I – Classes dos docentes – da Carreira do Quadro do Magistério.

CAPÍTULO V
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Artigo 16. O integrante do Quadro do Magistério, nomeado para prover cargo efetivo, mediante concurso público, somente será considerado estável após período de 03 (três) anos, de efetivo exercício, durante o qual estará condicionado à avaliação especial de desempenho, sendo:

§1º Durante o período de estágio probatório o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas anuais, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

I - disciplina e cumprimento dos deveres;

II - assiduidade;

III - produtividade.

IV - eficiência;

V - capacidade de iniciativa;

VI - responsabilidade;

VII - criatividade;

VIII - cooperação;

IX - ética e postura;

X - condições físicas e emocionais para o desempenho das funções de magistério; e

XI -comprometimento com a Administração Pública;

§2º - Durante o período do estágio probatório o profissional do magistério deverá exercer prioritariamente a função de docência.

§ 3º Cabe à Secretaria Municipal da Educação garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos profissionais da educação em estágio probatório.

Artigo 17. A avaliação especial de desempenho tem por objetivos:

I- Contribuir para a implementação do princípio da eficiência da Administração Pública do Poder Executivo Municipal.
II- Aferir o desempenho do servidor em sua função, para aprimorá-lo;
III- Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
IV- Promover a adequação funcional do servidor.

Artigo 18. O período do estágio Probatório será contado a partir do primeiro dia de exercício no cargo, ficando suspensa e prorrogada a contagem de tempo e a avaliação para efeito de homologação do estágio probatório, nos seguintes casos:

I- em afastamento para tratamento de saúde por mais de 6 (seis) meses;

II - licença por motivo de doença em pessoa da família;

III - licença para exercer mandato eletivo;

IV - licença por acidente em serviço por mais de 6 (seis) meses;

V – designado ou afastado para o exercício de funções com atribuições diversas de seu cargo;

VI – no período que exercer cargo comissionado, exceto para cargos na área da Educação Municipal;

VII – quando exercer atividade estranha ao magistério; e

VIII – após iniciado o processo administrativo disciplinar.

Parágrafo único: O ocupante das funções de Direção e Coordenação não terão seu tempo de efetivo exercício interrompido por tal atuação. Garantindo assim a contagem do tempo para fins de elevações e estágio probatório.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 19. Após completado o estágio probatório e efetivado no cargo, o profissional do magistério será submetido as avaliações de desempenho, nos termos do Decreto regulamentador, com objetivo de progressão na carreira, que incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional. A cada dois anos de acordo com este estatuto.

Artigo 20. A avaliação de desempenho será coordenada pela Secretaria Municipal de Educação e Comissão Central de Avaliação de Desempenho - CAD, juntamente com os diretores e coordenadores.

Artigo 21. A avaliação de desempenho tem por objetivos:

I- Contribuir para a implementação do princípio da eficiência da Administração Pública do Poder Executivo Municipal.
II- Aferir o desempenho do servidor em sua função, para aprimorá-lo;
III- Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
IV- Promover a adequação funcional do servidor;
V- fixação de penalidades, constatada a insuficiência profissional.

Parágrafo Único. A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I - participação democrática: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e da equipe específica para esse fim;

II - universalidade: todos os profissionais do magistério da rede municipal de ensino devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III - amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação da rede municipal de ensino, que compreendem:

a) a formulação de políticas educacionais e sua aplicação para a rede municipal de ensino;

b) o desempenho dos profissionais do magistério;

c) outros critérios que a rede municipal, em consonância com os diretores e coordenadores, considerem pertinentes;

IV - objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por uma equipe, com participação do Diretor e Coordenador Pedagógico da escola;

V - transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

Artigo 22. A Avaliação Especial de Desempenho deverá obedecer aos requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar, avaliados pelos indicadores abaixo relacionados e constantes das fichas anexas a presente Lei Complementar.

§1º - Assiduidade: Índice de frequência anual do servidor ao trabalho, devendo ser calculado na seguinte conformidade:

a) 0 faltas = 10 pontos.
b) 1 falta = 9 pontos.
c) 2 faltas = 8 pontos.
d) 3 faltas = 7 pontos.
e) 4 faltas = 6 pontos.
f) 5 faltas = 5 pontos.
g) 6 faltas = 4 pontos.
h) 7 faltas = 3 pontos.
i) 8 faltas = 2 pontos.
j) 9 faltas = 1 ponto.
k) 10 e acima de 10 faltas = zero pontos

§ 2º. Para o cálculo do índice de frequência anual de que trata o inciso I deste artigo deverão ser desconsideradas as ausências em razão de: férias, casamento, falecimento, serviços obrigatórios por lei, casos de doação de sangue, conforme dispõe esta Lei Complementar.

§ 3º. Excetuam-se da definição do índice de frequência anual de que trata o inciso I deste artigo, as situações previstas nesta Lei, e para as que serão aplicadas a suspensão e prorrogação de contagem de tempo e da avaliação para efeito de homologação do Estágio Probatório.

I – Disciplina e Cumprimento de deveres: Cumprimento dos horários e entrega das solicitações feitas pela Unidade Escolar e Secretaria de Educação, nos prazos estipulados e constantes do calendário.

II- Capacidade de Iniciativa: Apresentação de propostas novas não rotineiras para as demandas oriundas de atribuições do servidor, nas relações com os alunos, com o Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, e pais de alunos.

III - Responsabilidade: Criação de condições para o bom desempenho dos alunos e demais responsáveis pelo processo de ensino e gestão escolar; comprometimento com os objetivos pactuados nos planos de trabalho da Unidade Escolar e da Secretaria de Educação.

IV - Comprometimento com a Administração Pública: Participação nos projetos especiais da Secretaria de Educação, adotado pela Unidade Escolar; participação nos cursos de capacitação oferecidos pela Unidade Escolar/Secretaria Municipal de Educação.

V - Eficiência: Apresentação, na prática, de cumprimento do contido nas propostas curriculares; uso adequado dos materiais pedagógicos e outros materiais disponibilizados pela Secretaria de Educação; apresentação de um bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições.

VI - Produtividade: Apresentação de contribuições para a melhoria do nível de desempenho dos alunos, da Unidade Escolar e da Secretaria de Educação, contribuição para o bom relacionamento entre os alunos, pais e servidores, no exercício de suas atribuições; demonstração de competência na superação de obstáculos não previstos.

VII – Criatividade: Pensar em maneiras diferentes, criando soluções inovadoras, para qualquer problema existente em seu lugar de trabalho.

VIII – Cooperação: Tem por finalidade medir o grau de comprometimento do servidor em trabalhar em conjunto com os demais funcionários a fim de alcançar um objetivo comum, que é a eficiência dos serviços do Munícipio.

IX – Ética e postura: tem por finalidade analisar os aspectos comportamentais ligados à conduta moral regem o convívio entre os servidores.

X - Condições físicas e emocionais para o desempenho das funções de magistério

Artigo 23. Concluídas as avaliações do estágio e sendo ele considerado apto para o exercício das funções de magistério em relatório emitido pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho - CAD, o profissional será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

Artigo 24. Constatado pelas avaliações que o profissional do magistério não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções e confirmado pelo relatório da CAD, caberá ao titular da Secretaria Municipal da Educação, sob pena de responsabilidade, dar início ao processo administrativo, assegurado ao servidor o direito do contraditório e da ampla defesa.

Artigo 25. O Dirigente da Secretaria de Educação deverá instituir as seguintes comissões para fins de implementação do Sistema de Avaliação de Desempenho, cuja constituição deve ser publicada em diário oficial do município.

I- Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em cada Unidade Escolar, que será responsável por avaliar o desempenho dos integrantes do Quadro do Magistério composta por três servidores, definidos por voto direto dos professores da Unidade, de nível hierárquico não inferior do avaliado, sendo que, pelo menos, dois devem ser titulares de cargo de provimento efetivo em exercício no mesmo órgão de exercício do avaliado.

II- Comissão Central de Avaliação de Desempenho, composta por no mínimo três membros da própria Secretaria, definidos pelo Dirigente da Secretaria.

§ 1º. As Comissões de Avaliação Central de Desempenho especificadas, bem como, todos os servidores envolvidos no processo de avaliação do Quadro do Magistério em Estágio Probatório são responsáveis pela veracidade das informações sobre o estágio, sob pena de responsabilidade administrativa, cível e criminal.

Artigo 26. São atribuições das Comissões de Avaliação de Desempenho e da Comissão Central de Avaliação de Desempenho, no acompanhamento dos integrantes do Quadro do Magistério em estágio probatório;

I- Subsidiar e assessorar o integrante do Quadro do Magistério em estágio Probatório nos assuntos atinentes a sua área de atuação, orientando, no que couber acerca do correto desempenho de suas atribuições, avaliando seu grau de ajustamento ao exercício do cargo e a possível necessidade de ser submetido a programas de capacitação.

II- Registrar sistematicamente todas as ocorrências relativas à conduta funcional do servidor.

Artigo 27. O registro da Avaliação do Desempenho deverá ser efetuado por etapas, a partir do primeiro dia de exercício do servidor no cargo para o qual foi nomeado, observando a seguinte temporalidade:

I- A primeira etapa que irá do primeiro ao décimo mês de efetivo exercício;
II- A segunda etapa, do décimo primeiro ao vigésimo mês de efetivo exercício;

III- A terceira etapa, a contar do vigésimo primeiro ao trigésimo mês de efetivo exercício.

Artigo 28. O Processo de Avaliação de Desempenho terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e, decorridos 30 (trinta) meses do estágio probatório, deverá ser formalizado e instruído, contendo os documentos abaixo especificados, conforme anexos que integram esta Lei Complementar:

1. Capa com o número de sistema de protocolo, nome do servidor avaliado, órgão de lotação e exercício;
2. Numeração e rubrica em todas as páginas;
3. Ficha funcional do servidor-ANEXO A;
4. Ficha de frequência de cada etapa prevista no decorrer do estágio probatório - ANEXO B;
5. Ficha de Avaliação Especial de Desempenho de cada etapa prevista no decorrer do estágio probatório - ANEXO C;
6. Relatório da Comissão Especial de Avaliação/Comissão Central e Avaliação ao final de cada etapa do estágio probatório – ANEXO D;
7. Relatório final da Comissão Central de Avaliação - ANEXO E.
8. Manifestação conclusiva da Comissão Central da Avaliação do Desempenho-ANEXO F
9. Ficha de encaminhamento à Prefeitura Municipal – ANEXO G

Artigo 29. Os indicadores de avaliação apontados no artigo 22 desta Lei Complementar serão apurados ao final de cada etapa do estágio probatório pela Comissão de Avaliação de Desempenho e Comissão Central de Avaliação por meio da ficha de Avaliação de Desempenho constante no Anexo C desta Lei Complementar, acompanhada de relatório constante no Anexo D expedido pelas respectivas comissões.

Parágrafo Único. As avaliações periódicas parciais devem ser consideradas num relatório final, constante do Anexo E desta Lei a ser elaborado pela Comissão Central de Avaliação, 6 (seis) meses antes do término do estágio probatório, sem prejuízo da apuração dos fatores enumerados nos anexos A a F do Artigo 28.

Artigo 30. De acordo com os critérios estabelecidos nesta Lei – ANEXO C a pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa da Avaliação, na Ficha Especial de Desempenho é de 70 pontos, resultante do somatório dos pontos aferidos a cada um dos quesitos, totalizando o máximo de 210 pontos nas 3 etapas.

Parágrafo Único. Será considerado inapto e, consequentemente exonerado, o servidor que no somatório dos pontos obtidos nas 3 (três) etapas da Avaliação de Desempenho, obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento do total da pontuação máxima permitida, ou seja, abaixo de 105 pontos.

Artigo 31. Os integrantes do Quadro do Magistério submetidos à Avaliação de Desempenho, uma cópia de toda a documentação referente às três etapas de sua avaliação deverá ser repassada, da qual tomará ciência e será parte integrante de seu assentamento individual.

Parágrafo Único. Na hipótese de recusa do servidor avaliado em assinar qualquer uma das notificações do processo de Avaliação de Desempenho, a unidade de recursos humanos deverá registrar o fato, com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

Artigo 32. No prazo de 40 (quarenta) dias, contados a partir da data de autuação do processo de avaliação, será emitida a manifestação conclusiva (Anexo F), de que trata o item 8 do artigo 28 pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho, deferida pela Secretaria de Educação, propondo a exoneração ou confirmação do funcionário no cargo.

§ 1º. No caso de proposta de exoneração, será dada ciência ao interessado, imediatamente após a propositura, assegurando-lhe o direito ao contraditório e à ampla defesa, que poderá ser apresentada pessoalmente ou por procurador constituído, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da ciência do servidor.

§ 2º. Após a apresentação da defesa, o Dirigente do Departamento, por meio da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho terá o prazo de 20 (vinte) dias para apreciá-la e elaborar novo relatório conclusivo, ratificando ou retificando o relatório anterior.

Artigo 33. Os processos de Avaliação do estágio probatório, que irão propor a exoneração ou a confirmação do funcionário no cargo, deverão ser encaminhados para manifestação do Departamento Jurídico e, posteriormente, submetidos à apreciação do Senhor Prefeito do Município para decisão final.

§ 1º. O ato de confirmação no cargo ou exoneração do integrante do Quadro do Magistério deverá ser publicado no Diário Oficial pela autoridade competente até o penúltimo dia do Estágio Probatório.

§ 2º. No ato de confirmação do cargo, a ser publicado em Diário Oficial o integrante do Quadro do Magistério será formalmente declarado estável, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98

Artigo 34. A aplicação do disposto no artigo anterior não inibe a possibilidade de o integrante do Quadro do Magistério, que não corresponder a quaisquer dos requisitos estabelecidos pelo artigo 30, no decorrer do prazo de 30 (trinta) meses do Estágio Probatório, ser exonerado do cargo, no interesse do serviço público, a qualquer momento, mediante processo administrativo, assegurando-lhe o direito ao contraditório e ampla defesa, sem prejuízo da aplicação das penas disciplinares a ser ultimado no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de apresentação de sua defesa.

Artigo 35. O servidor do magistério terá direito a contagem de pontos, referentes a promoções por merecimento, progressão funcional por título, previstos nesta Lei Complementar, usufruindo-os após vencido o estágio probatório.

Artigo 36. O docente, após o cumprimento do estágio probatório e aprovação na Avaliação de Desempenho, terá um reajuste salarial de 6% (seis por cento).

CAPÍTULO V
DAS COMISSÕES

Artigo 37. A Comissão Central de Avaliação de Desempenho - CAD, prevista no art. 25 desta Lei, é composta por 3 (três) membros, sendo um representante de cada uma das seguintes categorias profissionais:

I – 01 coordenador pedagógico;

II – 01 Diretor Escolar;

III – 01 Professor estável.

§ 1º A Comissão será presidida por membro indicado pelo (a) titular da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Os membros da Comissão terão mandato de 3 (três) anos, permitida a recondução.

Artigo 38. À Comissão Central de Avaliação de Desempenho - CAD, compete:

I - Aprovar os instrumentos de avaliação de desempenho para os profissionais em estágio probatório e para fins de progressão na carreira;

II - Coordenar o processo de avaliação de desempenho do estágio probatório, emitindo relatório conclusivo pela aprovação ou não do servidor não estável;

III - Coordenar o processo de avaliação de desempenho dos professores e educadores infantis para progressão na carreira;

IV - Avaliar sobre a aceitação ou não dos cursos de capacitação realizados pelos profissionais;

V - emitir parecer sobre os documentos apresentados pelos profissionais para a promoção vertical por habilitação.

Parágrafo Único. Decreto do Executivo regulamentará o funcionamento desta Comissão.

CAPÍTULO VI

DA ESTABILIDADE

Artigo 39. É assegurada a estabilidade somente ao funcionário que, nomeado por concurso público, após ter sido aprovado no estágio probatório.

Artigo 40. O funcionário estável só poderá ser demitido em virtude de sentença judicial ou mediante processo administrativo, assegurada ampla defesa.

Parágrafo Único. A estabilidade diz respeito ao serviço público e não ao cargo, ressalvando-se à Administração o direito de aproveitar o funcionário em outro cargo de igual referência, de acordo com as suas aptidões.

DAS FUNÇÕES ATIVIDADES

CAPÍTULO I

DO PREENCHIMENTO DAS FUNÇÕES ATIVIDADES

Artigo 41. A distribuição (I e II) e a atribuição (III e IV) dos cargos específicos aos profissionais, integrantes do quadro próprio do magistério, nos termos do Anexo I, corresponderá ao exercício das funções de:

I – educador infantil;

II – Professor Educação Básica I e II;

III – diretor de escola;

IV – coordenador pedagógico;

Artigo 42. O preenchimento de funções atividades da classe de docente será efetuado mediante admissão.

§ 1°. A admissão de que trata esse artigo, processar-se-á nas seguintes hipóteses:

I- Para reger classes e/ou ministrar aula cujo número reduzido, especificidade ou transitoriedade não justifiquem o provimento de cargo.

II- Para reger classes e/ou ministrar aulas atribuídas a ocupantes de cargos ou de funções atividades, afastados a qualquer título.

III- Para reger classes e/ou ministrar aulas decorrentes de cargos vagos ou que ainda não tenham sido criados.

Artigo 43. Para atuar na modalidade de educação especial o profissional do magistério deve possuir habilitação em nível de Especialização com duração de mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

Parágrafo Único. Entende-se educação especial como um ramo da educação voltado para o atendimento e educação de pessoas com alguma deficiência.

Artigo 44. Para exercer as funções de direção de instituição de ensino fundamental ou Direção de centro municipal de educação infantil, o profissional do magistério deverá ser portador de licenciatura plena em Pedagogia ou ser portador de outra licenciatura plena, acrescida de curso de pós-graduação na área de educação, após ser efetivado no quadro de magistério na rede municipal de ensino, além de outras exigências previstas na legislação específica.

Artigo 45. A função de direção de instituição de ensino fundamental e educação infantil será ocupada por profissional efetivo do quadro de magistério, nomeado pelo chefe do Poder Executivo.

Artigo 46. A função de diretor de escola de Ensino Fundamental e Educação Infantil de centro municipal de Educação Infantil deverão ser exercidas em período integral, salvo se a instituição funcionar em apenas um turno.

Artigo 47. A função de diretor de centro municipal de educação infantil será ocupado por Docente do quadro nomeado pelo Chefe do Poder Executivo.

Artigo 48. As funções de coordenação pedagógica serão exercidas por integrantes do quadro próprio do magistério, desde que possuam a habilitação em Pedagogia ou pós-graduação na área específica e experiência de magistério na rede municipal de ensino.

Artigo 49. As funções de coordenação pedagógica de cada unidade de ensino fundamental e Educação Infantil e Secretaria Municipal de Educação, serão ocupadas por profissionais efetivos, devidamente habilitados, indicados pelo titular do órgão.

CAPÍTULO II

DO REQUISITO

Artigo 50. Os requisitos para preenchimento das funções atividades da classe de docentes serão os mesmos fixados no Anexo I, desta Lei Complementar, para provimento dos cargos de professor de Educação Infantil, Professor de Educação Básica I e II.

DO PROCESSO SELETIVO

Artigo 51. O preenchimento de funções atividades da classe de docentes do Quadro do Magistério far-se-á mediante admissão precedida de Processo Seletivo de Provas e de Provas e Títulos e Banca.

Artigo 52. Os Processos Seletivos de que trata o artigo anterior, serão realizados pelo Departamento Municipal de Educação, na forma a ser estabelecida em regulamento.

TÍTULO V
DA POSSE E DO EXERCÍCIO

CAPÍTULO I

DA POSSE E DO EXERCÍCIO

Artigo 53. Posse é o ato que investe o cidadão em cargo público.

§ 1º. Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo publico, com o compromisso de bem servir, formalizada com a assinatura do termo de posse pela autoridade competente e pelo empossado.

§ 2º. Em se tratando de servidor em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.

Artigo 54. São requisitos para a posse em cargo público:

I- Ser brasileiro;
II- Ter completado 18 (dezoito) anos de idade;
III- Estar em dia com as obrigações militares;
IV- Estar em gozo dos direitos políticos;
V- Ter boa conduta;
VI- Gozar de boa saúde comprovada em inspeção realizada em órgão médico oficial;
VII- Possuir aptidão para o exercício do cargo; e
VIII- Ter atendido as condições especiais prescrita para o cargo.

Artigo 55. Só haverá posse nos casos de provimento por nomeação.

Artigo 56. A posse verificar-se-á mediante assinatura de termo em que o funcionário ou docente prometa cumprir fielmente os deveres do cargo.

Parágrafo Único. O termo será lavrado em livro próprio e assinado pela autoridade que der posse.

Artigo 57. A autoridade que der posse deverá verificar, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições estabelecidas em lei ou regulamento, para a investidura no cargo.

Artigo 58. A posse ocorrerá no prazo de 30(trinta) dias, contados da data da publicação do ato de provimento do cargo no órgão oficial, prorrogável por mais 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado.

Parágrafo Único. Se a posse não se der dentro do prazo acima mencionado será tornado sem efeito o ato de provimento.

Artigo 59. A posse em cargo público dependerá de inspeção médica legal.

§ 1º. Só poderá ser empossado aquele que for julgado APTO física e mentalmente para o exercício do cargo.

§ 2º. No ato da posse o funcionário apresentará obrigatoriamente declaração quanto ao exercício, ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

Artigo 60. O exercício é o ato pelo qual o funcionário assume as atribuições e responsabilidades do cargo.

Artigo 61. Entende-se por lotação o número de docentes e de cargos que devam ter exercício em cada órgão da Secretaria de Educação

§ 1º. O docente do Quadro do Magistério terá sua lotação na unidade escolar em que tiver exercício.

Artigo 62. É competente para der exercício ao docente, a autoridade a que o mesmo estiver diretamente subordinado: Diretor de Escola.

Artigo 63. O exercício do cargo poderá ocorrer de imediato ou no prazo máximo de 30(trinta) dias contados:

I- Da data da posse;
II- Da data da publicação oficial do ato, no caso de remoção.

§ 1º. Será exonerado o professor empossado que não entrar em exercício nos prazos previstos no "caput" do artigo anterior.

CAPÍTULO IV
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 64. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Artigo 65. É dever inerente ao profissional do magistério diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Artigo 66. O Município oferecerá cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou atualização, com carga horária mínima de 50 (cinquenta) horas anuais.

§ 1º Os cursos realizados em outras instituições públicas, estaduais ou municipais, que estejam relacionados à área educacional de atuação do Município, também serão computados para progressão horizontal na carreira.

§ 2º Os cursos de capacitação, aperfeiçoamento ou atualização serão considerados títulos para efeito de concurso público ou progressão na carreira, nos termos do Regulamento de promoção.

§ 3º Os cursos de pós-graduação "lato sensu" e "stricto sensu", para os fins previstos nesta Lei, realizados por profissionais do magistério, somente serão considerados para fins de promoção se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizadas no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para esse fim.

Artigo 67. A Secretaria Municipal da Educação estabelecerá um plano de formação profissional para a carreira do magistério público municipal, observando-se os princípios que norteiam esta Lei e os seguintes princípios básicos:

I - Os objetivos da atualização e aperfeiçoamento continuados;

II - Os princípios teórico-metodológicos e orientações pedagógicas aplicáveis às diferentes áreas de conhecimento;

III - as prioridades em relação à forma de qualificação e às áreas de estudo.

Parágrafo Único. Os programas do plano de formação de que trata este artigo deverão ser revistos anualmente de acordo com as necessidades dos profissionais da educação.

Artigo 68. A critério da administração municipal e havendo disponibilidade financeira, poderão ser concedidos auxílios financeiros do Poder Público Municipal a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento ou especialização dos profissionais do magistério, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos científicos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

CAPÍTULO II

DA CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Artigo 69. O tempo de serviço público, assim considerado o exclusivamente prestado ao Município de Lidianópolis na função correspondente, será contado singelamente para todos os fins.

Artigo 70. A apuração do tempo de serviço será realizada em dias.

§ 1º. Serão computados os dias de efetivos exercícios, à vista do registro de frequência.

§ 2º. O número dos dias será convertido em anos, considerados sempre estes como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Artigo 71. Serão considerados de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de:

I- Férias;
II- Por 01 (um) dia para doação de sangue devidamente comprovada;
III- Por 01 (um) dia para se alistar como eleitor;
IV- Por 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de parente consanguíneo ou por afinidade até o 2º grau, a contar do dia do falecimento;
V- Por 07 (sete) dias corridos em caso de falecimento de cônjuge ou convivente, pais e filhos, sogros ou sogras, a contar da data do falecimento;
VI- Por 07 (sete) dias corridos em caso de casamento civil, a requerimento do servidor, que deverá ser usufruído em até 30 dias da data do casamento;
VII- Em caso de licença-prêmio;
VIII- Para concorrer a cargo eletivo;
IX- Para exercer cargo em comissão;
X- Para desempenho de mandato classista;
XI- À gestante, à adotante e à paternidade;
XII- Colocado em disponibilidade da administração pública municipal;
XIII- Júri e outros serviços obrigatórios por lei;
XIV- Faltas abonadas.

Artigo 72. No caso de vereança remunerada, os dias de afastamento (viagens a trabalho e demais ausências possíveis) não serão computados para fins de vencimentos ou remuneração, salvo se por eles optado o funcionário.

Artigo 73. O integrante do Quadro do Magistério não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde referente à sua própria pessoa, desde que o comprove por meio de atestado ou documento idôneo equivalente, obtido junto, órgãos públicos e serviços de saúde contratados ou conveniados integrantes da rede do Sistema Único de Saúde – SUS:

I - deixar de comparecer ao serviço, até o limite de 6 (seis) ausências ao ano, independente da jornada a que estiver sujeito, ainda que sob o regime de plantão, não podendo exceder 1 (uma) ao mês;

§ 1º. A comprovação de que trata o "caput" deste artigo será feita no mesmo dia ou no dia útil imediato ao da ausência.

§ 2º. Nas hipóteses dos incisos I deste artigo, o atestado ou o documento idôneo equivalente deverá comprovar o período de permanência do servidor em consulta, exame ou sessão de tratamento, sob pena de perda, total ou parcial, do vencimento, da remuneração ou do salário do dia.

Artigo 74. O disposto no nesta Lei aplica-se ao servidor que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta exame ou sessão de tratamento de saúde:

I - de filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados;

II - do cônjuge, companheiro ou companheira;

III - dos pais, madrasta, padrasto ou curatelados.

§ 1º. Do atestado ou documento idôneo equivalente deverá constar, obrigatoriamente, a necessidade do acompanhamento de que trata este artigo.

§ 2º. O não comparecimento ao serviço decorrente da aplicação do disposto no "caput" deste artigo será considerado no limite de que trata esta Lei.

Artigo 75. Deverá ser requerida licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de pessoa da família, nos termos da lei, se o não comparecimento do servidor exceder 1 (um) dia.

Artigo 76. O tempo de mandato eletivo federal ou estadual, ou de mandato de prefeito, será contados para fins de aposentadoria.

Artigo 77. Para efeito de aposentadoria será contado o tempo em que o funcionário esteve em disponibilidade.

Artigo 78. É vedada a acumulação de tempo de serviço concorrente ou simultaneamente prestado, em dois ou mais cargos, à União, Estados, Municípios ou Autarquias em geral.

§ 1º. Em regime de acumulação é vedado contar tempo de um dos cargos para reconhecimento de direito ou vantagens no outro.

§ 2º Não será computado, para nenhum efeito, o tempo de serviço gratuito.

CAPÍTULO III

DA CLASSIFICAÇÃO PARA DISTRIBUIÇÃO DE CLASSES E AULAS

Artigo 79. A Distribuição de classes ou aulas aos docentes será, observada a seguinte ordem de preferência:

I - Quanto à situação funcional:

a) Os titulares de cargo, providos mediante concurso de provas e títulos, correspondentes aos componentes curriculares das aulas ou classes a serem distribuídas.

II - Quanto ao tempo de serviço:

a) Tempo de Serviço prestado no Magistério Público Municipal de Lidianópolis, - deverá ser respeitada a data de nomeação do docente para fins de contagem de tempo de serviço, para a elaboração da classificação para o processo anual de distribuição de aulas.

III - Quanto aos títulos:

a) Curso Superior na área da Educação.
b) Cursos de pós - graduação com no mínimo 360 horas;
c) Diploma de mestre e doutor, correspondente ao campo de atuação relativo às aulas e ou classes a serem atribuídas;

§1º. A Distribuição ocorre da seguinte forma: todas as classes e aulas disponíveis são colocadas em uma tabela previamente organizada e disponibilizadas, e aos docentes, com 24 (vinte e quatro horas) de antecedência desde que observada a ordem de preferência acima, possuirão o poder de escolha da classe ou aulas.

Artigo 80. A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares necessárias ao cumprimento deste capítulo, estabelecendo, inclusive, as ponderações quanto ao tempo de serviço e valores dos títulos.

CAPÍTULO IV

DA DISTRIBUIÇÃO DE CLASSES E AULAS

Artigo 81. A distribuição de classes e aulas tem por objetivo o interesse do ensino.
§ 1°. O professor tem direito ao trabalho e à localização conforme classificação, dos turnos e classes.
§ 2°. A distribuição será anual, de acordo com regulamentação que deverá ser expedida pelo Dirigente Municipal de Educação.

Artigo 82. O docente titular de cargo, quando em jornada inicial de trabalho docente, poderá exercer carga suplementar de trabalho, respeitado o limite máximo de 13h30min (três horas e trinta minutos) em atividades com alunos.
Artigo 83. As horas em atividades com alunos, atribuídas a título de carga suplementar, quando somadas às horas de mesma característica relativas à jornada em que o docente esteja incluído, poderão provocar acréscimo nas horas de trabalho pedagógico na escola, na conformidade da tabela de distribuição de cargas horárias.
Artigo 84. A constituição da jornada de trabalho docente dar-se-á:

I- Para o Professor de Educação infantil, com classe livre de Educação Infantil
II- Para o Professor Educação Básica I, com classe livre das séries iniciais do Ensino Fundamental;
III- Para o Professor Educação Básica II e libras, com aulas livres da disciplina específica do seu cargo, no Ensino Fundamental, sendo que, em caso de insuficiência, poderão ser complementadas por aulas livres da disciplina não específica da mesma licenciatura plena, após atendimento dos respectivos titulares de cargo;

§ 1º. Verificada a impossibilidade de constituição da Jornada inicial de Trabalho Docente, poderá haver composição dessa jornada, mediante distribuição de classe ou de aulas a título de substituição a outro titular, que se encontre em qualquer tipo de licença/afastamento, ou mediante distribuição de aulas, livres ou em substituição, em outro campo de atuação ou de outro componente curricular, para o qual o titular apresente habilitação ou qualificação docente, ou ainda de classe ou aulas de projetos da Secretaria e outras modalidades de ensino.

§ 2º. O Educador Infantil e o Professor de Educação Básica I, declarado excedente, que venha a compor sua jornada de trabalho com aulas de componente curricular do Ensino Fundamental, na forma

estabelecida no § 1º deste artigo, será classificado de acordo com sua habilitação específica, para as aulas a serem distribuídas.

§ 3º. A distribuição de classes ou aulas para composição de jornada, na forma prevista no deste artigo, bem como para carga suplementar de trabalho em outro campo de atuação ou em outro componente curricular, observará as normas, ordem de prioridade e critérios estabelecidos em regulamento específico, será definida pela data de admissão.

§ 4º. Na distribuição de classes e ou aulas aos docentes excedentes, prevalecerá a habilitação do docente para as aulas do componente curricular oferecido.

Artigo 85. Na impossibilidade de composição de jornada, na forma estabelecida no § 1º do artigo anterior, o docente cumprirá horas de permanência, na quantidade necessária à complementação da Jornada inicial de Trabalho Docente, na sua unidade de classificação, exercendo atividades inerentes às de magistério e com:

I - coordenação de atividades pedagógicas;

II- planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

III - avaliação, adaptação e/ou recuperação de alunos de aproveitamento insatisfatório;

IV - processo de integração escola-comunidade.

Artigo 86. É obrigatória a participação presencial ou virtual do docente na sessão pública de distribuição de aulas e funções, munido de documento de identificação oficial com foto.

§1º Na hipótese de o docente estar impossibilitado de participar presencial ou virtualmente da sessão pública de distribuição de aulas e funções, este poderá ser representado por procurador, devidamente qualificado por meio de procuração original, redigida em papel comum, acompanhada de documento de identidade do signatário onde conste sua assinatura, conforme previsto na legislação vigente ou procuração com firma reconhecida.

§2º O direito de escolha do docente, do turno/ensino/modalidade correspondentes às aulas disponíveis, ofertadas nos Ensinos Infantil, Fundamental e nas Modalidades de Educação de Jovens e Adultos – EJA, Educação Especial observada a compatibilidade de horários, será exercido mediante rigorosa ordem de classificação, sendo que todos os professores deverão comparecer presencial ou virtualmente, ou representados por seu procurador, da mesma forma, no horário e local determinados para a respectiva sessão de distribuição de aulas/funções.

Artigo 87. É vedada a distribuição de aulas aos professores que desempenham a função de Diretor, ou Pedagogo no mesmo turno em que exercem essas funções.

Artigo 88. Após a distribuição de aulas/funções aos docentes no cargo efetivo, as aulas e funções remanescentes serão distribuídas aos docentes em forma de aulas extraordinárias e acréscimo de jornada, observada a compatibilidade de horário e seguindo a classificação organizada pela data de admissão do docente.

§1º As aulas á titulo de carga suplementar e o acréscimo de jornada são de cunho eventual, designados para o período ou ano letivo, distribuídos aos professores do Quadro Próprio do Magistério.

§2º Serão permitidas designações concomitantes de aulas á titulo de Carga Suplementar e acréscimo de jornada.

§3º As aulas remanescentes serão distribuídas aos docentes efetivos e habilitados do Quadro Próprio do Magistério, observando-se a seguinte ordem de convocação:

I – docentes concursados com carga horária disponível;

II - docentes PSS, na forma do artigo 37, IX, da Constituição Federal.

§4º. O professor com regime de trabalho de 20 (vinte), horas semanais poderá assumir aulas de Carga Suplementar/ou acréscimo de jornada para completar uma jornada de trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, incluídas as aulas/funções assumidas no cargo efetivo.

Artigo 89. Não serão atribuídas aulas de carga suplementar e/ou acréscimo de jornada aos professores efetivos que:

a) estejam à disposição de outros Órgãos: Federais, Estaduais, Municipais ou de Entidades Particulares, exceto para aquelas que mantém parceria com a SEED na Modalidade de Educação Especial;

b) apresentem 5% (cinco por cento) ou mais de faltas injustificadas no cômputo geral de suas aulas e/ou funções, no ano anterior;

c) detenham 2 (dois) cargos efetivos de 20 (vinte) horas semanais ou 1 (um) cargo efetivo de 40 (quarenta) horas semanais;

d) estejam em licenças concedidas, afastados temporariamente de função e afastados definitivamente de função, no(s) cargo(s) que detêm, com exceção das aulas designadas para adequação da Matriz Curricular;

Artigo 90. Haverá cancelamento de aulas de carga suplementar e/ou de acréscimo de jornada no decorrer do período ou ano letivo, quando:

a) houver professor em condições de assumir aulas/funções pelo cargo efetivo;

b) houver junção ou fechamento de turmas;

c) houver determinação judicial e em situações decorrentes do deferimento desta Pasta aos recursos interpostos contra o processo de distribuição de aulas/funções;

d) ocorrer Licença Remuneratória ou Aposentadoria do professor no único cargo que ocupava;

e) houver penalidade de suspensão do professor em virtude de Processo Administrativo Disciplinar;

f) o professor estiver cumprindo pena de privação de liberdade decorrente de Processo Criminal;

g) o professor designado apresentar em 1 (um) mês 5% (cinco por cento) ou mais de faltas injustificadas no cômputo geral das aulas/funções na(s) instituição(ões) de ensino em que atua.

§1º Havendo o cancelamento de aulas de Carga Suplementar/ou acréscimo de jornada decorrente da situação descrita na alínea "g" deste artigo, o professor ficará impossibilitado de assumir outras aulas e/ou funções durante o ano letivo.

.

CAPÍTULO III
DAS SUBSTITUIÇÕES

Artigo 91. A admissão temporária será exercida como função atividade em caráter de Carga Suplementar adjunto, respeitadas a classificação, a habilitação e as referências conforme ANEXO I.

Parágrafo Único. Por admissão temporária, entende-se aquela efetuada para substituição de professor afastado e aquela para composição de cargo vago ainda não ocupado por titular.

Artigo 92. A substituição de professor titular afastado poderá se exercida por outro professor titular do quadro, respeitadas a classificação, habilitação e jornada de trabalho.

Artigo 93. O professor titular deverá ser substituído em seu afastamento por profissional habilitado, através de carga suplementar.

Artigo 94. O titular de cargo de Professor, em jornada de 20 (vinte) horas semanais, poderá prestar serviço em contraturno para substituição de professores em função docente.

CAPÍTULO IV
DA LOTAÇÃO

Artigo 95. Entende-se por lotação o número de docentes e de cargos que devam ter exercício em cada órgão da Secretaria de Educação.

Artigo 96. O profissional do magistério nos cargos de Professor e Educador Infantil, e Professor de Educação Básica terá sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e o local de exercício em uma ou todas as unidades escolares;

CAPÍTULO V
DOS AFASTAMENTOS

Artigo 97. O docente poderá ser afastado do exercício do cargo, depois de ouvido o Departamento Municipal de Educação e autorizado pelo Prefeito, respeitado o interesse da Administração Municipal para nos seguintes fins:

I- exercer atividades inerentes ao magistério em entidades conveniadas com o Governo Municipal de LIDIANOPOLIS;
II- freqüentar curso de pós-graduação, de aperfeiçoamento, especialização ou de atualização, no país ou no exterior, com prejuízo de vencimentos, mas sem das demais vantagens do cargo, depois de vencido o período probatório;
III- para tratar de interesses particulares com prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, por período de até 1(um) ano, prorrogável por igual período, depois de vencido o período probatório.
IV- Para prover cargo em comissão.

§ 1°. As atividades exercidas em afastamento que não forem correlatas a área da educação, não serão contadas como tempo de serviço.

CAPÍTULO VII
DA CESSÃO

Artigo 98. Cessão é ato pelo qual o profissional do magistério é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º O profissional do magistério não poderá ser cedido para outro setor, salvo situações de calamidade pública, e/ou convênios estabelecidos pelo município na área de Educação.

§2º A cessão será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo as possibilidades e o interesse das partes.

§3º Havendo cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério, o pagamento e recebimento da remuneração será feito pelo setor designado e não pela Educação.

TÍTULO VI
DA VACÂNCIA

CAPÍTULO I
DA VACÂNCIA DE CARGOS E DE FUNÇÕES- ATIVIDADES

Artigo 99. A vacância de cargos e de funções atividades do Quadro do Magistério decorrerá de:

I- Exoneração;
II- Demissão;
III- Transferência;
IV- Readaptação;

V- Aposentadoria; e
VI- Falecimento.

§ 1°. Dar-se-á a exoneração:

1. A pedido do funcionário;
2. A critério da Administração Municipal, quando se tratar de ocupante de cargo em comissão; e
3. Quando o funcionário não entrar em exercício dentro do prazo legal.

§ 2º. A demissão será aplicada como penalidade nos casos previstos nesta Lei Complementar, precedida de processo administrativo.

CAPÍTULO II

DA READAPTAÇÃO

Artigo 100. A readaptação é a investidura do funcionário em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

§ 1º. Se julgado incapaz para o serviço público o funcionário será aposentado.

§ 2º. A readaptação não acarretará diminuição, nem aumento de vencimento ou remuneração do funcionário.

TÍTULO VII
DOS DIREITOS E VANTAGENS EM GERAL

CAPÍTULO I

DAS FÉRIAS

Artigo 101. Os profissionais do magistério em função de docência ou de suporte pedagógico direto a tais atividades, gozarão férias anuais de 30 (trinta) dias, usufruídos obrigatoriamente dentro dos períodos de recesso escolar, conforme dispuser o calendário escolar e as normas emanadas da Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º. As férias do titular dos cargos de Professor e Educador Infantil, em exercício nas unidades escolares, serão concedidas nos períodos não letivos, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º. No calendário escolar deverá ser definido o período de férias e de recesso dos profissionais do magistério, dentro do período em que não há atividades discentes.

§ 3º. O abono de férias será calculado sobre a remuneração mensal do profissional da educação.

TÍTULO VIII
DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS DE ORDEM PECUNIÁRIAS

CAPÍTULO I
DOS VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO

Artigo 102. Vencimento é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, mais as vantagens a ele incorporadas para todos os efeitos legais.

Artigo 103. Remuneração é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, mais as cotas ou porcentagem que, por lei, lhe tenham sido atribuídas e as vantagens pecuniárias a ela incorporadas.

Artigo 104. O funcionário perderá o vencimento ou remuneração do dia, quando não comparecer ao serviço, salvo no caso previsto no § 1º deste artigo;

§ 1º. As faltas ao serviço, até o máximo de 3 (três) por ano, não excedendo uma por mês, poderão ser abonadas, mediante apresentação de requerimento no primeiro dia em que comparecer ao serviço.

§ 2º. Fica instituída como data base de correção para a tabela de vencimentos o mês de março.

CAPÍTULO II
DO HORÁRIO E DO PONTO

Artigo 105. O horário de trabalho nas Unidades Escolares será afixados pelo governo municipal, de acordo com a natureza e as necessidades do serviço.

Artigo 106. Nos dias úteis só por determinação do Prefeito Municipal poderão deixar de funcionar as repartições públicas ou ser suspenso o expediente.

Artigo 107. Ponto é o registro pelo qual se verificará diariamente a entrada e saída dos funcionários em serviço.

§ 1º. Para o registro do ponto serão usados de preferência, meios eletrônicos.

§2º. É vedado dispensar o funcionário do registro do ponto, salvo os casos expressamente previstos em lei.

§ 3º. A infração do disposto no parágrafo anterior determinará a responsabilidade da autoridade que tiver expedido a ordem, sem prejuízo da ação disciplinar cabível.

Artigo 108. Apurar-se-á a frequência do seguinte modo:

I- Pelo ponto; e
II- Pela forma determinada, quanto aos funcionários não sujeitos a ponto.

Artigo 109. Os valores dos vencimentos e salários dos funcionários e servidores abrangidos por esta Lei Complementar ficam fixados de acordo com a Escala de Vencimentos – Quadro do Magistério, na conformidade dos ANEXOS II, III e VIII, que faz parte integrante desta Lei Complementar.

CAPÍTULO III

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Artigo 110. A retribuição pecuniária dos funcionários abrangidos por esta Lei Complementar compreende vencimentos ou salários e vantagens pecuniárias na forma da legislação vigente.

Artigo 111. As vantagens pecuniárias a que se refere o artigo 110 é:

I- Adicional por tempo de serviço;

§ 1°. O Adicional por tempo de serviço será calculado na base de 5% (cinco por cento) por qüinqüênio de serviço, sobre o valor do vencimento ou salário do cargo, não podendo ser computado nem acumulado para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

§ 2°. O adicional por tempo de serviço incidirá sobre o valor correspondente à Carga suplementar de Trabalho Docente, prevista nos artigos 119 e 120 desta Lei Complementar.

§3º. Fica limitado o em 25% o adicional de tempo de serviço.

Artigo 112. Além das vantagens pecuniárias previstas no artigo anterior, os servidores abrangidos por esta Lei Complementar fazem jus a:

I- Décimo terceiro salário;
II- Salário Família;
III- Gratificação por Trabalho Noturno;
IV- Gratificações e outras vantagens pecuniárias previstas em lei.
V- Quinquênio.

CAPÍTULO IV

DO ACÚMULO DE CARGOS E FUNÇÃO

Artigo 113. O ingressante do Quadro do Magistério poderá acumular cargos públicos, nos termos disposto pela Constituição Federal e regulamentação específica.

Artigo 114. Fica instituída como função do setor de Recursos Humanos para Avaliação de Acúmulo de Cargos, que terá por competência analisar e autorizar o acúmulo pretendido pelo servidor do Quadro do Magistério e cuja composição e atribuições serão estabelecidas em regulamento.

CAPÍTULO V

DA GRATIFICAÇÃO POR SERVIÇO NOTURNO

Artigo 115. Pelo serviço noturno prestado das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, o docente do Quadro, em exercício nas unidades escolares, terá o valor da respectiva hora-aula acrescido de 05% (cinco por cento).

§ 1°. Nos horários que abrangem períodos diurnos e noturnos, serão remunerados com o acréscimo de que trata o "caput" deste artigo as horas prestadas em período noturno.

§ 2°. As frações de tempo iguais ou superiores a 30 (trinta) minutos serão arredondadas para uma hora, desprezadas as frações de tempo inferiores a 30 (trinta) minutos.

Artigo 116. A remuneração relativa ao serviço noturno em hipótese alguma se incorporará aos vencimentos do servidor do magistério.

TÍTULO IX
DAS JORNADAS DE TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS JORNADAS INTEGRAL E INICIAL DE TRABALHO DOCENTE

Artigo 117. A jornada semanal de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos, de horas de trabalho pedagógico na escola e de horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente; a saber:

I-Jornada Integral de Trabalho Docente, 40 horas semanais, composta por:
a) 27 (Vinte e Sete) horas em atividades com alunos;
b) 13 (treze) horas de trabalho pedagógico na escola;

II- Jornada Inicial de Trabalho Docente, 20 horas semanais composta por:
a) 13,5 (treze horas e meia) em atividades com alunos;
b) 6,5 (seis horas e meia) de trabalho pedagógico na escola.

III – Jornada integral de trabalho do Educador Infantil de 40 horas, composta por:
a) 32 (trinta e duas) horas em atividade com os alunos;
b) 08 (oito) horas em atividade pedagógica na escola.

§ 1°. Fica assegurado ao docente, no mínimo 15(quinze) minutos consecutivos de descanso por período letivo.

Artigo 118. A Jornada dos Especialistas em Educação varia de 20 a 40 horas de acordo com a necessidade da Unidade Escolar, e dos Auxiliares de Educação é de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO II

DA CARGA SUPLEMENTAR

Artigo 119. Os docentes, sujeitos a jornada de trabalho previstas no artigo 117, poderão exercer Carga Suplementar de Trabalho.

Artigo 120. Entende-se por Carga Suplementar de Trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

§ 1°. As horas prestadas a título de carga Suplementar são constituídas de horas aulas e horas atividades.

§ 2º. A remuneração das horas prestadas a título de carga suplementar será calculada de acordo com o valor da referência do salário base, em cada padrão, considerando a sua respectiva referência do quadro de vencimentos do Magistério vigente no presente plano.

§ 3º. O regimento da jornada suplementar não se constitui em horas extras, não se incorpora aos vencimentos, sendo de caráter temporário para comprimento de licenças médicas e afins, não gera estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo, e por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício, tendo em vista sua natureza excepcional.

§ 4º. A interrupção da jornada de trabalho suplementar ocorrerá:

I - A pedido do interessado;

II - Quando cessado a razão determinante da convocação;

III - Quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação;

IV - Quando o profissional do magistério não tiver mais condições de continuar o trabalho em jornada suplementar.

§ 5º. As atribuições de jornada suplementar se darão a todos os professores do magistério público municipal, para atendimento das eventuais necessidades da Secretaria Municipal de Educação.

§ 6º. A distribuição de jornada suplementar poderá ocorrer a qualquer momento no ano eletivo.

§ 7º. No caso de reincidência contínua do afastamento do professor em exercício. O substituto deve permanecer em jornada suplementar, não prejudicando a continuidade do ensino.

§ 8º. A carga suplementar poderá ser utilizada para completar padrão de coordenação pedagógica e direção escolar, em instituição de ensino que tenham jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO III

DA HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO

Artigo 121. As horas de trabalho pedagógico é um tempo remunerado de que disporá o docente, para executar trabalhos inerentes à sua prática docente, sendo compostas de horas de trabalho pedagógico coletivo que deverão ser cumpridas na unidade escolar.

Artigo 122. As horas de trabalho pedagógico serão cumpridas dentro da escola pelo docente e destinam-se à preparação de aulas e à avaliação dos trabalhos dos alunos.

Artigo 123. Nas escolas, cujo número de classes não comporta posto de trabalho de Professor Coordenador, esta distribuição ficará sob a responsabilidade da Secretaria de Educação.

Artigo 124. Terão direito ao período as horas de trabalho pedagógico somente os profissionais do magistério que exercem funções de docência.

§1º. A forma do exercício das horas de trabalho pedagógico à docência e seu planejamento serão definidos no projeto político-pedagógico da instituição de ensino, respeitadas as diretrizes emanadas pela Secretaria Municipal de Educação.

§2º. As horas de trabalho pedagógico à docência compreendem:

I - Planejamento e avaliação do trabalho didático;

II - Participação em reuniões pedagógicas coletivas;

III - articulação com a comunidade escolar;

IV - participação em cursos, jornadas pedagógicas, seminários e palestras promovidas pela rede municipal de ensino, ou com a sua participação;

V - aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO IV

DO RECESSO ESCOLAR

Artigo 125. Além das férias regulamentares o docente terá 10 (dez) dias úteis de recesso durante o mês de julho, podendo ser convocado pelo Departamento Municipal de Educação para realização de trabalhos pedagógicos sem a presença de alunos.

Parágrafo Único – Não fara jus ao recesso escolar em período posterior ao previsto no caput o docente que, durante o período fixado do recesso, estiver em pleno gozo de licença nos termos do art. 126, incisos I a IV ou afastado de exercício do cargo, conforme expresso nesta Lei.

CAPÍTULO V

DAS LICENÇAS

Artigo 126. O docente poderá ser licenciado para:

I- tratamento de saúde da sua pessoa e da pessoa da família, conforme Art 98 da Lei 041/93;
II- licença gestante, adotante e paternidade;
III- tratar de interesses particulares;
IV- licença-prêmio.

§1º. É vedado o exercício de atividade remunerada, durante o período de licença prevista no inciso II deste artigo.

Artigo 127. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada prorrogação.

CAPÍTULO VI

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Artigo 128. Ao docente que, por motivo de saúde, estiver impossibilitado para o exercício do cargo, será concedida a licença, mediante inspeção em órgão médico oficial (mediante laudo de perito médico), com vencimento ou remuneração e poderá ser concedida:

I- A pedido do docente; e
II- "ex-offício".

Artigo 129. Findo o prazo de licença, o servidor será submetido a nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

Artigo 130. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidentes em serviço ou doença profissional.

Artigo 131. O servidor que apresente indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido à inspeção médica.

Artigo 132. A licença para tratamento de saúde inferior a 15 (quinze) dias, dentro de 1 (um) ano, poderá ser dispensada de perícia oficial, a critério da Administração.

CAPÍTULO VII

DA LICENÇA GESTANTE, ADOTANTE E PATERNIDADE

Artigo 133. À docente gestante será concedida, mediante inspeção médica, licença de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo do vencimento ou remuneração.

§1º. salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do oitavo mês de gestação.

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

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

§4º No caso de aborto, atestado por médico oficial, a funcionária terá direito a 30 (trinta) dias consecutivos de licença, sem prejuízo de remuneração.

§5º A licença prevista neste artigo não suspende o período do estágio probatório e é contada como tempo de efetivo serviço para todos os fins.

Artigo 134. Será concedida licença à docente adotante, por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo do vencimento ou remuneração.

Artigo 135. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito a licença paternidade 5 (cinco) dias, contando-se os 5 dias consecutivos a partir do dia útil ao da data de nascimento.

Artigo 136. Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses, a funcionária terá direito, durante a jornada de trabalho, a 1 (uma) hora, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora.

CAPÍTULO VIII

DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Artigo 137. Após 3 (três) anos de efetivo exercício o integrante do Quadro do Magistério poderá obter licença sem vencimentos ou remuneração, para tratar de interesse particulares pelo prazo máximo de 2 (dois) anos consecutivos, sendo-lhe assegurado o retorno ao cargo após decorrido o prazo.

§ 1º. poderá ser negada a licença quando o afastamento do servidor for inconveniente ao interesse do serviço.

§ 2º. o servidor que tiver usufruído da licença, somente poderá solicitá-la novamente, depois de decorridos 3 (três) anos do término da mesma.

§ 3º. A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou no interesse do serviço.

§ 4º. o docente deverá aguardar em exercício a concessão da licença.

§5º. Durante o período em que o servidor estiver no exercício de atividades particulares é permitido o desempenho de atividade remunerada sem que isso seja considerada falta disciplinar.

CAPÍTULO IX

DA LICENÇA PRÊMIO

Artigo 138. O professor terá direito, como prêmio de assiduidade, à licença prêmio de 90 (noventa) dias em cada período de 5 (cinco) anos de exercício ininterrupto, em que não haja sofrido qualquer penalidade administrativa e nem registrado de 30 (trinta) dias de ausências, computadas nesse período, correspondente a:

a) Faltas médicas;

§ 1º. A falta injustificada, por ser considerada penalidade administrativa, interrompe o período quinquenal para fins de Licença-Prêmio.

§ 2º. O período da licença será considerado de efetivo exercício para todos os efeitos legais, e não acarretará descontos algum no vencimento ou remuneração.

Artigo 139. Para as ausências ao serviço são considerados para efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

a) Para tratamento de saúde;

b) À Gestante, Adotante e Paternidade;
c) Por acidente no trabalho;
d) Por motivo de doença em pessoas da família;
e) Para serviço militar;
f) Para atividade Política;
g) Para tratar de assuntos particulates.

§ 1º. Para os fins previstos nas alíneas A, C, E, F e G, o período aquisitivo será suspenso e voltará a ser computado a partir do momento que o servidor retornar ao efetivo exercício.

Artigo 140. São penas disciplinares:

I – Repreensão;

II – Suspensão;

III-Multa;

IV-Demissão;

V-Demissão a bem do serviço público; e

VI-Cassação de aposentadoria.

§ 1º. A pena de suspensão, ainda que convertida em multa, interrompe o período quinquenal para fins de Licença Prêmio.

§ 2º. Na hipótese de o funcionário cometer qualquer penalidade administrativa, a contagem de tempo para formação do bloco aquisitivo reiniciará a partir do dia seguinte.

§3º. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês cada falta.

Artigo 141. A licença Prêmio será concedida mediante certidão de tempo de serviço, requerimento do servidor e análise da Administração para organização da concessão, e será publicada no Diário Oficial do Município, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 142. O funcionário poderá requerer o gozo da licença prêmio:

I- Por inteiro ou em parcelas não inferiores a 30(trinta) dias;
II- Até o implemento das condições para a aposentadoria voluntária.

§ 1º. Caberá à autoridade competente:

1- Adotar, após manifestação do chefe imediato, sem prejuízo para o serviço, as medidas necessárias para que o funcionário possa gozar a licença-prêmio a que tenha direito;

2- Decidir, após manifestação do chefe imediato, observada a opção do servidor e

respeitado o interesse do serviço, pelo gozo da licença-prêmio por inteiro ou parceladamente.

Artigo 142. O servidor deverá aguardar em exercício a apreciação do requerimento de gozo da licença prêmio.

Artigo 143. Poderá ser convertida, em pecúnia, nos casos expressos na Lei 989/2019 do Município de Lidianópolis

Artigo 144. O número de servidores em gozo de licença prêmio simultaneamente ficará a cargo da organização da Administração, sempre priorizando pelo interesse da Administração Pública.

CAPÍTULO X

DO DIREITO DE PETIÇÃO

Artigo 145. É permitido ao docente requerer ou representar, pedir reconsideração e recorrer de decisões, desde que o faça dentro das normas de urbanidade e em termos, observadas as seguintes regras:

I- Nenhuma solicitação, qualquer que seja a sua forma, poderá ser:
1. Dirigida à autoridade incompetente para decidi-la; e
2. Encaminhado senão por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinada;

II- o pedido de reconsideração só será cabível quando contiver novos argumentos e será sempre dirigido à autoridade que tiver expedido o ato ou proferido a decisão;

III- Nenhum pedido de reconsideração poderá ser renovado;

IV- o pedido de reconsideração deverá ser decidido no prazo máximo de 30(trinta)dias;

V- só caberá recurso quando houver pedido de reconsideração desatendido ou não decidido no prazo legal;

VI- o recurso será dirigido à autoridade a que estiver imediatamente subordinado a que tenha expedido o ato ou proferido a decisão e, sucessivamente, na escala ascendente, às demais autoridades; e

VII- Nenhum recurso poderá ser dirigido mais de uma vez à mesma autoridade.

§ 1º. Em hipótese alguma, poderá ser recebida petição, pedido de reconsideração ou recurso que não atendas às prescrições deste artigo, devendo a autoridade à qual forem encaminhadas tais peças, indeferi-las de plano.

§ 2º. A decisão final dos recursos a que se refere este artigo deverá ser dada dentro do prazo de 90(noventa) dias, contados da data do recebimento na repartição, e uma vez proferida, será imediatamente publicada, sob pena de responsabilidade do docente infrator. Se a decisão não for proferida dentro desse prazo, poderá o docente desde logo interpor recurso à autoridade superior.

§ 3º. Os pedidos de reconsideração e os recursos não têm efeito suspensivo, os que forem providos, porém, darão lugar às retificações necessárias, retroagindo seus efeitos à data do ato impugnado, desde que outra providência não a determine autoridade quanto aos efeitos relativos ao passado.

Artigo 146. O direito de pleitear na esfera administrativa prescreve a partir da data da publicação, no órgão oficial, do ato impugnado, ou, quando este for de natureza reservada, da data em que dele tiver conhecimento o funcionário:

I- Em 5 (cinco) anos, quando aos atos de que decorreram a demissão, aposentadoria ou disponibilidade do funcionário; e

II- Em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos.

Parágrafo Único. Os recursos ou pedidos de reconsideração, quando cabíveis, e apresentados dentro dos prazos de que trata este artigo, interrompem a prescrição, até 2 (duas) vezes no máximo, determinando a contagem de novos prazos, a partir da data da publicação oficial do despacho denegatório ou restritivo do pedido.

TÍTULO X
DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I
DOS DEVERES

Artigo 147. O integrante do Quadro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta moral, funcional e profissional, adequada à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

I- conhecer e respeitar as leis;
II- ter desempenho profissional que preserve as finalidades da Educação Brasileira;
III- empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;
IV- participar das atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força das suas funções, dentro do seu horário de trabalho ou previstas em calendário escolar;
V- comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
VI- ser solidário cooperativo com a equipe escolar e a comunidade em geral;
VII- incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;
VIII- assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;
IX- respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficiência do seu aprendizado;
X- comunicar à autoridade imediatas irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte primeira;
XI- assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenha conhecimento,

envolvendo suspeita ou confirmação de violência;

XII- considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar, as diretrizes da Política Educacional, a utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XIII- zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

XIV- comparecer às comemorações cívicas quando convocados;

XV- apresentar-se convenientemente trajado em serviço;

XVI- frequentar cursos legalmente instituídos para aperfeiçoamento e especialização profissional;

XVII- apresentar relatórios de suas atividades nos prazos previstos em lei ou regulamento, a pedido da administração ou direção da escola;

XVIII- cumprir as determinações dos superiores hierárquicos, inerentes à educação;

XIX- utilizar processos de ensino em consonância com as propostas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação;

XX- participar do processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação, no estabelecimento de ensino em que atuar;

XXI- zelar pela economia de material e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;

XXII- guardar sigilo sobre o estabelecimento de ensino ou repartição, que não devam ser divulgados;

XXIII- tratar com respeito e cordialidade os alunos e seus pais, atendendo-os sem preferência;

XXIV- tratar com respeito e cordialidade todos os funcionários da rede municipal de ensino;

XXV- frequentar reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional, quando convocados pela Direção da unidade escolar ou pela Secretaria Municipal de Educação;

XXVI- submeter-se à avaliação de desempenho, segundo os critérios a serem estabelecidos mediante instrução normativa.

Artigo 148. Constituem faltas graves, além de outras, previstas nas normas estatutárias vigentes para os demais servidores municipais:

I - Impedir que o aluno participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material e;

II - Discriminar o aluno por preconceitos de qualquer espécie.

Artigo 149. Além dos previstos em outras normas, são direitos do servidor do Quadro do Magistério e secretários de educação:

I - ter acesso as informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como, contar com assessoria pedagógica, que auxilie e estimule a melhoria do seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

II - ter assegurado a oportunidade de afastamento, sem vencimentos, para frequentar cursos de graduação, pós-graduação, atualização e especialização profissional, a critério da administração;

III - ter ambiente e instalação de trabalho, suficientes e adequadas, para que exerça com eficiência suas funções;

IV - receber remuneração de acordo com o que lhe assegura a lei;

V - ter liberdade de planejar, executar, controlar e avaliar seu trabalho, dentro do grupo e dos princípios psicopedagógicos, objetivando o bem-comum;

VI- ter assegurada a igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico, independentemente de sue vínculo funcional;

VII - receber auxílio para publicação de trabalho e livros didáticos, quando solicitado e aprovado pela administração;

VIII - reunir-se na unidade escolar para tratar de assunto de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

IX- gozar férias de acordo com o calendário escolar se for docente e estiver em exercício na unidade escolar;

X - ter 03 (três) faltas abonadas por ano não ultrapassando 01 (uma) por mês;

XI - ter assegurado amplo direito de defesa;

XII - Todas as faltas em razão de questões de saúde que foram devidamente comprovadas por via de atestados não gerarão qualquer desconto ou prejuízo aos servidores.

CAPÍTULO III
DAS PROIBIÇÕES

Artigo 150. Ao profissional da educação é vedado:

I - Referir-se desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas e aos atos da Administração, podendo, porém, em trabalho devidamente assinado, criticá-los de maneira elevada, impessoal e construtiva, do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço de ensino;

II - Exercer comércio entre colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar usura em qualquer de suas formas;

III - exercer atividades político-partidárias dentro do estabelecimento de ensino ou repartição;

IV - fazer contratos de natureza comercial ou individual com o Município para si mesmo ou como representante de outrem;

V - requerer ou promover concessão de privilégios, garantir-lhe juros ou favores idênticos, na esfera estadual ou municipal, exceto privilégio de isenção própria;

VI - ocupar cargos ou exercer funções em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependências com a Administração Municipal, exceto como associado ou dirigente de cooperativa ou associação de classe;

VII - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer material, equipamentos ou documento do estabelecimento de ensino ou repartição;

VIII - receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

IX - cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de funções que lhe compete;

X - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade do cargo ou função, bem como utilizar aparelhos eletrônicos pessoais sem finalidade pedagógica;

XI - ocupar-se, nos locais e horas de trabalho, em conversas, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

XII - aplicar ao educando castigos físicos ou ofendê-lo através de censura ou ofensas;

XIII - impedir ao aluno de assistir as aulas sob pretexto de castigo;

XIV - receber, sem autorização, pessoas estranhas durante o expediente do trabalho;

XV - discutir asperamente com superiores hierárquicos em razão de ordens deles emanadas, podendo sobre elas manifestar-se com civilidade;

XVI - faltar ao trabalho sem justa causa por mais de trinta dias consecutivos, ou sessenta dias alternados durante o ano, ficando sujeito nesses casos, à demissão por abandono de cargo;

XVII - utilizar o telefone celular ou fones de ouvido, fazendo ou recebendo ligações durante o período de aulas.

Parágrafo Único. A infração aos deveres e às proibições estabelecidas nesta Lei, implicarão em aplicação de penalidades previstas na legislação municipal, mediante processo administrativo disciplinar.

TÍTULO XI
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

CAPÍTULO I

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Artigo 151. Evolução Funcional a passagem do integrante do Quadro do Magistério para nível retribuitório superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento da capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério.

Artigo 152. O integrante da carreira do magistério poderá passar para nível superior da respectiva classe através das seguintes modalidades:

I - pela via acadêmica, considerado o fator habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino, a partir da data da apresentação do diploma ou certificado; ou

II - pela via não-acadêmica, considerados os fatores relacionados à atualização, aperfeiçoamento profissional , produção de trabalhos, responsabilidade Profissional na respectiva área de atuação.

Parágrafo Único: O profissional do magistério evoluirá, nos termos deste artigo, em diferentes momentos da carreira, de acordo com sua conveniência e a natureza de seu trabalho, na forma estabelecida nesta lei complementar.

Artigo 153. A Evolução Funcional pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Artigo 154. A Evolução Funcional pela via acadêmica ocorrerá em função de titulação obtida em grau superior de ensino, possibilitando a progressão do integrante do magistério na Escala de Vencimentos, através do seu enquadramento em nível retribuitório mais elevado da respectiva faixa salarial.

Artigo 155. O campo de atuação, delimita-se na área específica onde opera o profissional do magistério, abrangida pela docência polivalente ou exclusiva de componentes curriculares, para o Professor de Educação infantil e Professor Educação Básica I e II, respectivamente, ou pelo ramo de atividades inerentes ao trabalho dos integrantes da coordenação pedagógica e Direção Escolar.

§ 1º. Fica assegurada a Evolução Funcional pela via acadêmica por enquadramento automático em níveis retribuitórios superiores da respectiva classe, dispensados quaisquer interstícios.

§ 2º. Os níveis serão designados em relação aos profissionais da Educação Básica pelos algarismos I, II, III, IV e V serão conferidas de acordo com os critérios determinados por esta Lei, levando-se em consideração a titulação comprovada pelo servidor.

Nível I- Compreende o profissional com habilitação para o Magistério, em nível médio.
Nível II- Compreende o profissional com habilitação para o magistério com licenciatura Plena em Pedagogia.
Nível III- Compreende o profissional com habilitação para o Magistério com licenciatura Plena em Pedagogia e curso de Pós-graduação com carga horária mínima de 360 horas na área da Educação.
Nível IV- Compreende o profissional com habilitação para o Magistério com licenciatura Plena em Pedagogia e curso de Pós-graduação e Mestrado na área da Educação.
Nível V – Compreende o profissional com habilitação para o magistério com licenciatura plena em pedagogia e curso de pós-graduação latto senso e Doutorado na área da Educação.

§ 3º. A mudança de nível será automática e vigorará a partir da finalização do estágio probatório.

§ 4º. O nível é pessoal, de acordo com a habilitação específica do profissional da Educação que o conservará na promoção à referência superior.

§ 5º. Os enquadramentos ficam assim definidos:

1- Educador Infantil: mediante a apresentação de diploma ou certificado de curso de grau superior de ensino, de graduação correspondente à licenciatura plena, (Pedagogia) será enquadrado no

Nível II;

2- Professor de Educação Infantil e Professor Educação Básica I e II: mediante a apresentação de diploma ou certificado de curso de grau superior de ensino, de graduação correspondente à licenciatura plena, será enquadrado no Nível II; mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de pós graduação Lato Sensu, no Nível III; e, mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de mestrado, Nível IV e doutorado, nos Nível V;

3- Será aplicado na elevação vertical o percentual de 6% para pós graduação latto sensu, 15% Stricto sensu a nível de mestrado e 20% a nível de doutorado, conforme tabela.

Artigo 156. Para efeito do enquadramento imediato, após cumprimento do estágio probatório, serão aceitos, preliminarmente, certificados de conclusão de cursos de graduação correspondentes à licenciatura plena, desde que devidamente reconhecidos, devendo o interessado apresentar, no prazo de 12 (doze) meses, o diploma devidamente registrado no órgão competente.

Parágrafo Único. Na hipótese de inobservância do prazo fixado no "caput" deste artigo sem a apresentação de motivos devidamente comprovados e esgotadas todas as possibilidades, o benefício concedido será anulado, revogando-se seus efeitos à data de sua concessão.

Artigo 157. Serão aceitos, para os efeitos previstos nos incisos 2 e 3 do artigo 162, certificados de conclusão de cursos de pós-graduação "stricto sensu" devidamente credenciados, desde que contenham dados referentes à aprovação da dissertação ou da defesa de tese, quando se tratar de mestrado ou doutorado, respectivamente.

Artigo 158. Para os fins previstos nesta Lei Complementar, somente serão considerados os títulos que guardem estreito vínculo de ordem programática com a natureza da(s) disciplina(s), objeto da área de atuação do docente ou da atividade inerente ao trabalho dos integrantes das demais classes.

Artigo 159. Consideram-se impedidos de usufruir dos benefícios da Evolução Funcional prevista nesta Lei Complementar:

I - os integrantes do Quadro do Magistério nomeados em comissão para cargos de outras Secretarias Municipais.

Artigo 160. Fica vedada a reapresentação de documentação já utilizada para fins de Progressão Funcional.

Parágrafo Único. O integrante da carreira do magistério, quando nomeado para outro cargo da mesma carreira, poderá reapresentar, para fins de evolução funcional, comprovantes de habilitações acadêmicas obtidas em grau superior previstas no artigo 160 desta Lei Complementar-, desde que compatíveis com o campo de atuação do novo cargo.

Artigo 161. O docente em regime de acumulação de cargo poderá requerer os benefícios da Evolução Funcional para cada situação funcional mediante a apresentação da documentação específica exigida.

Artigo 162. Os efeitos do enquadramento dos integrantes do Quadro do Magistério em nível superior decorrente da evolução funcional previstas nesta Lei Complementar terão vigência a partir da data do reconhecimento dos certificados, do registro dos diplomas ou das titulações de que tratam os artigos 160 e 161 desta LC.

§ 1º. Nos casos em que a certificação, registro ou titulação de que trata o "caput" ocorrerem anteriormente à data da retroação previstas na presente lei, esta sempre prevalecerá para todos os efeitos.

§ 2º. Quando a data da documentação prevista no "caput" preceder à da nomeação ou da admissão, os efeitos do enquadramento terão vigência a partir da data de início de exercício do servidor no cargo.

Artigo 163. Para efeito de concessão do benefício da Evolução Funcional caberá:

I - Ao Diretor de Escola, instruir o processo,

II - Ao Dirigente do Departamento Municipal de Educação, analisar o expediente; e decidir quanto às petições.

Artigo 164. A Evolução Funcional dos integrantes do Quadro do Magistério, pela via não-acadêmica, resultará das ações realizadas pelo profissional, em seu campo de atuação, relacionadas aos Fatores de Atualização, Aperfeiçoamento, Produção Profissional, Responsabilidade Profissional na conformidade dos indicadores do crescimento da capacidade, da qualidade e da produtividade do trabalho, estabelecidos nesta Lei Complementar.

***§* 1º.** Evolução Funcional pela via não acadêmica, caracterizada pela promoção horizontal, é a elevação do professor à uma referência imediatamente superior atendido o requisito de Avaliação de Mérito profissional.

§ 2º. a mudança de referência, importará numa retribuição pecuniária incidente sobre o vencimento básico de cada nível da carreira do magistério, conforme Escala de Vencimentos

§ 3º. a evolução decorrerá da avaliação que considerará o MERECIMENTO PROFISSSIONAL, conforme Ficha de Avaliação anexa, com os fatores (critérios) estabelecidos.

§ 4º. O exercício do professor em Cargo em comissão ou de função gratificada, ambas no Magistério Municipal, não impede a concessão das evoluções de que trata o artigo anterior.

§ 5º. Aos fatores de que trata o artigo 167 serão atribuídos pesos, calculados a partir de itens componentes de cada fator, aos quais serão conferidos pontos, segundo os critérios constantes do anexo V (Ficha de avaliação) que faz parte integrante desta lei complementar.

Artigo 165. O campo de atuação, a que se refere o artigo anterior, delimita-se por parâmetros específicos, na seguinte conformidade:

I - para as classes de docentes:

a) pelas áreas curriculares que integram a formação acadêmica do professor ou educador infantil, que rege as classes de 1ª ao 5ª séries do ensino fundamental e Educação Infantil

Artigo 166. Consideram-se como componentes do Fator Atualização todos os estágios e cursos de formação complementar e continuada, promovidos por entidades de reconhecida idoneidade e capacidade institucional, de duração igual ou superior a 8 (oito horas, realizados pelos integrantes do Quadro do Magistério com o objetivo de ampliação, aprimoramento e extensão dos conhecimentos, no respectivo campo de atuação.

§ 1º. Constituem-se em entidades promotoras dessas atividades:

1. instituições de ensino superior devidamente reconhecidas;
2. órgãos da estrutura básica da Secretaria de Estado da Educação;
3. entidades representativas das Classes do Magistério;
4. instituições públicas estatais;
5. instituições públicas não estatais e entidades particulares, desde que credenciadas pela Secretaria de Estado da Educação.

Artigo 167. Consideram-se componentes do Fator Aperfeiçoamento todos os cursos promovidos por instituições de ensino superior, devidamente reconhecidas, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas, que visem ao aprofundamento de conhecimentos em determinada disciplina ou área do saber, observado o respectivo campo de atuação.

§ 1º. Consideram-se componentes do Fator Atualização e do Fator Aperfeiçoamento todos os estágios e cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação, de duração igual ou superior a 08 (oito) horas, realizados pelo Departamento da Educação, através de seus órgãos competentes, ou por outras instituições reconhecidas, aos quais serão atribuídos pontos, conforme sua especificidade.

Artigo 168. Para fins de Evolução Funcional o profissional do magistério, deverá apresentar 75 (setenta e cinco) horas de aperfeiçoamento anual.

Artigo 169. Interromper-se-á o interstício a que se refere o artigo anterior quando o servidor estiver:

I - afastado para prestar serviços junto a empresa, fundação ou autarquia, bem como junto a órgão da União, de outro Estado ou de Município.
II - afastado para prestar serviços junto a órgão de outro Poder do Estado;
III - afastado para prestar serviços junto a outra Secretaria de Estado;
IV - licenciado para tratamento de saúde, por prazo superior a 6 (seis) meses;
V - afastado junto aos órgãos que compõem a estrutura básica do Departamento da Educação, para desempenho de atividades não correlatas às do Magistério;
VI - afastado para freqüentar cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, especialização ou atualização, no País ou no exterior.

Artigo 170. A análise da vida funcional do professor será feita por uma comissão de 03 (três) profissionais, escolhidos nas unidades escolares, sob a coordenação da (o) Secretária (o) Municipal de Educação.

§ 1º. Será promovido o integrante do Quadro do Magistério que conseguir no mínimo 70% do total de pontos.

Artigo 171. Fica instituída, na Secretaria de Educação, Comissão de Gestão da Carreira, com atribuição de propor critérios para a Evolução Funcional e demais providências relativas ao assunto, na forma a ser estabelecida em regulamento.

Artigo 172. Os valores dos vencimentos e salários dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar são os fixados na Escala de Vencimentos anexa a esta Lei, sendo eles: II e VIII.

TÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Artigo 173. Além das férias regulamentares, o especialista de educação terá 10 (dez) dias corridos de recesso durante o mês de julho, podendo, neste recesso, serem convocados pelo Departamento Municipal de Educação para trabalhos pedagógicos sem a presença de aluno.

Artigo 174. O número de cargos da Carreira de Magistério Público Municipal será de 55 (cinquenta) professores de Educação Básica e 01 (um) cargo de Professor de Educação Básica na modalidade de Educação Especial – Libras com jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, considerando os já efetivados e 05 (cinco) educadores infantis com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único – No que se refere ao Professor de Educação Básica II – Educação Especial – Libras estabelece-se que não havendo demanda de alunos com necessidades especiais na área de libras, este profissional passará a atuar como professor regente em turmas de Educação Básica.

Artigo 175. Ficam enquadrados os professores, na atual escala de vencimentos de acordo com o Nível e Referência e o ANEXO II e com sua lotação atual. E os educadores infantis conforme o anexo VIII, com sua lotação atual.

Artigo 176. As monitoras farão parte da Classe de Auxiliares da Educação, serão denominadas Educador Infantil e serão enquadradas de acordo com o Anexo VIII, e com sua lotação atual.

Artigo 177. As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério os direitos e obrigações constantes para os demais servidores do Município, naquilo que não conflitar.

Artigo 178. O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários à execução das disposições da presente Lei.

Artigo 179. Na omissão desta Lei, aplica-se as disposições do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Lidianópolis do Estado do Paraná.

CAPÍPULO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 180. Todos os benefícios como evolução funcional, e outros constantes deste Projeto de lei só serão concedidos ao Titular de Cargo, após período probatório.

Parágrafo Único: Todos os admitidos até o final do estágio probatório serão enquadrados no Nível e Referência Inicial - A1.

Artigo 181. As disposições contidas neste Projeto de Lei serão implantadas gradativamente de acordo com as necessidades e recursos da Administração.

Artigo 182. O Executivo expedirá a regulamentação necessária para disciplinar os dispositivos deste Projeto de Lei.

Artigo 183. Para cursar pós graduação de "stricto sensu" na área de atuação, após cumprimento do estágio probatório, será necessária solicitação junto a secretaria de Educação, e após aprovação, de acordo com a dissipabilidade de liberações, e edital publicado pela Secretaria de Educação disponibilizando o número de licenças a ser concedidas anualmente para tal finalidade, o professor passará por processo de seleção, com critérios estabelecidos em edital, para estar dispensado de suas atividades durante os horários de aula do Mestrado ou Doutorado.

Artigo 184. Aos professores e educadores infantis que não atingir o piso municipal ou nacional após a aplicação do percentual, na tabela municipal do magistério, será equiparado a ele de modo que não haja prejuízo ao servidor incluso nesta situação.

Parágrafo único: Será aplicado anualmente o índice de reajuste conforme ato normativo emitido pelo Ministério da Educação, observado o constante no caput deste artigo.

Artigo 185. Para fins de aposentadoria do quadro próprio do magistério e educador infantil, os servidores serão regidos pelo Regime Geral da Previdência Social.

Artigo 186. Revoga Lei 815/17, 577/10, 856/17 e 1.277/2023 e as disposições em contrário. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e seus efeitos retroagirão a partir do dia 1 de abril de 2023.

Lidianópolis, 13 de junho de 2023.

Adauto Aparecido Mandu
Prefeito de Lidianópolis

ANEXO I

Denominação do Cargo	Forma de Provimento	Requisitos para Provimento do Cargo
EEDUCADOR INFANTIL	CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS	ENSINO MÉDIO, MAGISTÉRIO, CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA DE GRADUAÇÃOPLENA EM PEDAGOGIA OU CURSO NORMAL SUPERIOR, COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO INFANTIL.
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS	CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA DE GRADUAÇÃO PLENA EM PEDAGOGIA OU CURSO DE FORMAÇÃO DE DOCENTE(MAGISTÉRIO COM LICÊNCIATURA NA ÁREA DA EDUCAÇÃO. .
DIRETOR DE ESCOLA	DESIGNAÇÃO DE PROFISSIONAL EFETIVO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO.	LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA OU PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO .
COORDENADOR PEDAGÓGICO	DESIGNAÇÃO DE PROFISSIONAL EFETIVO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO.	LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA .
Denominação do Cargo	**Forma de Provimento**	**Requisitos para Provimento do Cargo**
EDUCADOR INFANTIL	CONCURSOPÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS	ENSINO MÉDIO, MAGISTÉRIO, CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA DE GRADUAÇÃOPLENA EM PEDAGOGIA OU CURSO NORMAL SUPERIOR, COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO INFANTIL.
PPROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS	CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA DE GRADUAÇÃO PLENA EM PEDAGOGIA OU CURSO DE FORMAÇÃO DE DOCENTE(MAGISTÉRIO COM LICÊNCIATURA NA ÁREA DA EDUCAÇÃO.
DIRETOR DE ESCOLA	DESIGNAÇÃO DE PROFISSIONAL EFETIVO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO.	LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA OU PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO.
Professor de Educação Básica na modalidade educação especial área de Libras.	Concurso Público de Provas e títulos e Banca.	Superior Completo, compreendendo: magistério com Licenciatura na área de Educação e Pós-graduação na função Educação Especial: Área de Surdes-libras e curso de aperfeiçoamento específico na área de libras ou Pedagogia com Pós-graduação na função Educação Especial: Área de Surdes-libras curso de aperfeiçoamento específico na área de libras.

ANEXO III

TABELA DE AVALIAÇÃO DO MERECIMENTO PROFISSIONAL

FATORES DA AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS	CRÉDITOS
1-Disciplina	**Órgãos Educacionais**	
Cumprimento dos horários e entrega das solicitações feitas pela Unidade Escolar e Secretaria de Educação, nos prazos estipulados e constantes dos calendários.	Na escola No Departamento Municipal de Educação	**02**
2-Produtividade e Rendimento	**Local de Trabalho**	
Atuação efetiva para a melhoria do nível de desempenho dos alunos, da Unidade Escolar, contribuindo para o bom relacionamento entre alunos, pais e funcionários, no exercício de suas atribuições, demonstrando competência na superação de obstáculos não previstos. Avaliação externa dos alunos (a ser regulamentada)	**Na Escola**	**08**
3-Dedicação Profissional	**Frequência Comprovada**	
Assiduidade	100% Acima de 90%	20 15
4- Aperfeiçoamento	**Duração em Horas**	
Cursos de aperfeiçoamento, Treinamentos, atualizações relativas à área de atuação promovidas por órgãos oficiais de educação, mediante apresentação do Certificado para comprovação.	08 à 16 17 à 24 25 à 32 33 à 40 41 à 48 49 á 56 57 acima	05 10 15 20 25 30 35
5-Eficiência Profissional		
Criação, desenvolvimento, avaliação e apresentação de Projeto na área da educação, aplicado dentro das Unidades Escolares por todo o corpo docente individualmente, o mesmo deve ser planejado anualmente.	Professor, por ano de desempenho (o projeto será protocolado no Departamento Municipal de Educação no início do ano letivo, e acompanhado pela equipe pedagógica de cada unidade escolar, o mesmo será aplicado anualmente, sendo individual.	**10** **10**
6-Especialização	**Duração Mínima em Horas**	
Curso de Especialização relativo à área de atuação não aproveitada para a ascensão funcional.	**360**	**30**
7-Curso Superior	**Relacionamento a Educação**	

Nova habilitação em licenciatura não aproveitada para a ascensão funcional.	**Diploma**	**30**

ANEXOS

ESTÁGIO PROBATÓRIO

ANEXO A

FICHA FUNCIONAL DO SERVIDOR		
Prefeitura Municipal de LIDIANÓPOLIS		
Secretaria de Educação:		
Unidade Escolar:		
DADOS PESSOAIS		
Nome:	**RG:**	
CPF:		
PIS/PASEP:	**Data de Nascimento:**	
Endereço:		
DADOS FUNCIONAIS		
Cargo:		
Vencimentos:	**Padrão :**	**Tabela:**
Data da Posse:	**Início de Exercício:**	
Data de Ingresso no Serviço Público Municipal:		
Cargo/Função-Atividade Anterior:		
Outras InformaçõeS		

Local e data:

Carimbo e Assinatura do Superior Imediato

ANEXO B

FICHA DE FREQUÊNCIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS-PR
Secretaria de Educação

Unidade de Exercício:
Nome: **RG:**
Cargo:
Período de Freqüência: de a
NÚMERO FALTAS DESCONTÁVEIS E SUSPENSÃO/PRORROGAÇÃO NO PERÍODO AVALIADO
I – Faltas por licença médica
II – Faltas Injustificadas:
III – Faltas Médicas:
IV – Outras Faltas:
V – Licença-Prêmio:
VI – Suspensão/prorrogação da contagem por Licenças:
VII - Suspensão/prorrogação da contagem por Afastamentos:
VIII- Suspensão/prorrogação da contagem por Readaptação funcional:
IX - Suspensão/prorrogação da contagem por Designação:
TOTAL DE DIAS (BRUTO):
TOTAL DE DIAS (LÍQUIDO):
Documentos Anexados: ( ) sim ( ) não

Local e data:

Carimbo e Assinatura do Superior Imediato:

Ciência do interessado

ANEXO C

PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS **SECRETARIA DE EDUCAÇÃO** **FICHA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**			—
Nome do Avaliado:	**Nº RG:**	**Cargo:**	
Unidade de Exercício:	**Tempo no cargo:**	**Data da avaliação:**	

Assiduidade – 0 a 10 pontos	
Tabela de pontuação dos requisitos previstos	
Acima do esperado = 9 e 10 pontos	Atinge parcialmente o esperado = 4, 5 e 6 pontos
Atinge o esperado = 7 e 8 pontos	Abaixo do esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos

	PONTUAÇÃO
I - ASSIDUIDADE Índice de freqüência anual do servidor ao trabalho, excetuando-se as faltas abonadas, etc..	
II – DISCIPLINA Cumprimento dos horários e entrega das solicitações feitas pela Unidade Escolar e Secretaria de Educação, nos prazos estipulados e constantes dos calendários.	
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA Apresentação de propostas novas, não rotineiras para as demandas oriundas de atribuições do servidor, nas relações com os alunos, com o Diretor de Escola, Coordenador, Supervisor de Ensino e pais de alunos.	
IV – RESPONSABILIDADE Criação de condições para o bom desempenho dos alunos e demais responsáveis pelo processo de ensino e gestão escolar; comprometimento com os objetivos pactuados nos planos de trabalho da Unidade Escolar e de acordo com as metas da Departamento da Educação.	
V-COMPROMETIMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Participação nos projetos especiais da Secretaria de Estado da Educação, adotados pela Unidade Escolar e/ou Diretoria de Ensino; participação nos cursos de capacitação oferecidos pela Secretaria da Educação.	
VI – EFICIÊNCIA Apresentação, na prática, de cumprimento do contido nas propostas curriculares; uso adequado dos materiais pedagógicos e outros materiais disponibilizados pela Secretaria da Educação; apresentação de bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições.	
VII – PRODUTIVIDADE Apresentação de contribuições para a melhoria do nível de desempenho dos alunos, da Unidade Escolar e da Diretoria de Ensino; contribuição para o bom relacionamento entre alunos, pais e servidores, no exercício de suas atribuições; demonstração de competência na superação de obstáculos não previstos.	
Total de Pontos	

Comentários (opcional)
_____ _____ _____ _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Local e Data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	**Assinatura:**
1)	
2)	
3)	

ANEXO D

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO AO FINAL DO ESTÁGIO PROBATÓRIO
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
Unidade de Exercício:
Nome: **RG:**
Cargo:
Período de Avaliação de: / / a / /
Requisitos dos Incisos I a VII do Artigo .... da LC.....
Total de Pontos Obtidos:
Outras Informações:
Ações para o aperfeiçoamento do desempenho profissional do servidor (se for o caso):

Local e data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	**Assinatura:**
1)	
2)	
3)	

ANEXO E

RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO OU COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
Unidade de Exercício:
Nome: **RG:**
Cargo:
Período de Avaliação de: / / a / /
Não havendo registro de faltas descontáveis, o servidor completará o período de Estágio Probatório, em / /
Parecer Conclusivo:

Local e Data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	**Assinatura:**
1)	
2)	
3)	

ANEXO F

MANIFESTAÇÃO CONCLUSIVA DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
Unidade de exercício:
Nome: **RG:**
Cargo:
Período de Avaliação de: / / a / /
Parecer Conclusivo:

Outras Informações:

Local e Data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	**Assinatura:**
1)	
2)	
3)	

ANEXO G

FICHA DE ENCAMINHAMENTO A PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS
PROCESSO:
INTERESSADO: **RG:**
ASSUNTO: Avaliação de Estágio Probatório
INFORMAÇÃO Nº _____/_____
Unidade de exercício:
Cargo:
Nomeado por Decreto de _____ , publicado a ____/____/____
Posse: ____/____/____ **Exercício: ____/____/____**
Foram juntados aos autos: **1. Ficha Funcional (fls.);** **2. Fichas de Freqüência abrangendo o período de ___/___/___ a ___/___/___(fls);** **3. Fichas de Avaliação Especial de Desempenho (fls);** **4. Relatórios da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (fls.);**

5. Manifestação Conclusiva da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (fls.);

À vista da Manifestação Conclusiva da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (fls.), propomos:

( ) a confirmação do servidor no cargo.

( ) a exoneração do servidor do cargo.

Estando o processo devidamente instruído, encaminhem-se os autos a PREFEITURA MUNICIPAL

Local e data:
Assinatura do Dirigente da Secretaria de Educação:
Ciência do interessado:

ANEXO IV

Prefeitura Municipal de LIDIANÓPOLIS	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL TERMO DE AVALIAÇÃO	**FL 01/03** Nº de Folhas:

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO	
N	
C	RG
Unidade de	
PERÍODO	
MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	
Chefia	
N Diretor	
C	CP
Unidade de	

Membro 2	
N Professor Coordenador	
C	:CPF
Unidade de	
Mem	
N A escolher	
C	:CPF
Unidade de	
Membro 4	
N A escolher	
C	CPF
Unidade de	

ANEXO V

PREFEITURA MUNICIPAL DE LIDIANÓPOLIS	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL TERMO DE AVALIAÇÃO	**FL 02/03** Nº de Folhas:

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO				
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
I - ASSIDUIDADE: COMPARECIMENTO REGULAR E PERMANÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para a realização das atividades.	01 02 03 04	1,5	
	Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa, dificultando a realização das atividades.	05 06		
	Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho para realização das atividades.	07 08		
	Não falta e está sempre presente no local de trabalho para a realização das atividades.	09 10		

II- PONTUALIDADE: Observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Descumpre constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas.	01 02 03 04	1,5	
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra atrasos e saídas antecipadas com certa freqüência.	05 06		
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas.	07 08		
	Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Não registra atrasos nem saídas antecipadas.	09 10		
III - INICIATIVA: Comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Tem dificuldade de resolver as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las. Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	01 02 03	1,0	
	Busca solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas. Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	05 06		
	Identifica e resolve com facilidade situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Freqüentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	07 08		
	É seguro e dinâmico na forma como enfrenta e soluciona as situações simples e complexas da sua rotina de trabalho. Sempre apresenta idéias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperados.	09 10		
IV - PRESTEZA: Disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Não demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente, e não apresenta justificativa plausível.	01 02 03	1,0	
	Raramente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.			
	Frequentemente tem disposição para executar os trabalhos de imediato.	07 08		
	Está sempre pronto e disposto a executar imediatamente o trabalho que lhe foi confiado, mostrando-se sempre interessado.	09 10		
V - APROVEITAMENTO EM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO: Aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Não procura aplicar os conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na execução dos trabalhos.	01 02 03 04	1,0	
	Raramente aplica os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação na execução dos trabalhos.	05 06		
	Freqüentemente aplica os conhecimentos adquiridos nos programas de capacitação na execução dos trabalhos.	07 08		
	Sempre aplica os conhecimentos adquiridos nos cursos de capacitação, agregando novos conhecimentos que aumentem a qualidade e a agilidade na execução dos trabalhos.	09 10		

VI - USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES DE SERVIÇO:	Não é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma inadequada e danificando-os. É sempre cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	01 02 03 04	0,5	

Cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.	Raramente é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada e até	05 06		
	É constantemente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os quase sempre de forma adequada, sem danificá-los. Quase nunca é cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	07 08		
	É extremamente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os sempre de forma adequada, sem danificá-los. Nunca precisa ser cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	09 10		
VII- APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DE PROCESSOS: Melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados	Não se preocupa em utilizar os materiais de trabalho de forma adequada, desperdiçando-os. Não apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	01 02 03	1,0	
	Raramente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, muitas vezes desperdiçando-os. Raramente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	05 06		
	Utiliza constantemente os materiais de trabalho de forma adequada, buscando não desperdiçá-los. Freqüentemente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	07 08		
	Sempre utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, sem desperdiçá-los e buscando diminuir o consumo. Sempre apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os trabalhos.	09 10		
VIII- CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE: Capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho. Não aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, não agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	01 02 03 04	0,5	
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho. Às vezes aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, quase nunca agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	05 06		
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho. Aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e busca agir de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de	07 08		
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho. Não apresenta dificuldades de trabalho em equipe, agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	09 10		
IX- ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL: Grau de atualização relativo à área de atuação**.**	Ciclos de palestras, Conferências e/ou conferências, vídeos conferências, congressos cursos (com ou sem oficinas),encontros fóruns;seminários;ciclos de estudos;simpósios	0,00 5/ha	1,0	
	Curso superior: nova habilitação em licenciatura não aproveitada para a ascensão funcional	05		
	Curso de pós- graduação: curso de especialização relativo à área de atuação não aproveitada para ascensão funcional- Lato sensu.	10		
	Curso de pós-graduação: curso de especialização relativo à área de atuação não aproveitada para ascensão funcional - stricto sensu.	15		
X - DESEMPENHO PROFISSIONAL:	E ineficiente e os resultados não são os esperados	01 02 03	2,0	
	Apresenta o mínimo de eficiência e de resultados;	05 06		

Capacidade profissional do professor, o conhecimento técnico e a habilidade para	Sua eficiência é regular e os resultados são medianamente satisfatórios	07 08		
	Ensina com grande eficiência e obtém excelentes resultados	09		
XI - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Conhecimento técnico e pedagógico do professor através de uma **avaliação externa**	Está desatualizado em relação a alguns aspectos de seu trabalho docente	01 02 03 04	2,0	
	Seu grau de atualização em relação ao seu trabalho docente é satisfatório.	05 06		
	Está muito bem atualizado em relação aos pressupostos de seu trabalho docente.	07 08		
	È excepcional o seu grau de atualização em relação aos conhecimentos de sua prática docente	09 10		

ANEXO VI

ATRIBUIÇÕES DO CARGO PROFESSOR DO MAGISTÉRIO

- Assumir compromisso com sua própria formação participando de reuniões, grupos de estudos, de cursos, de palestras, de conferências e seminários que constituem Programas de Formação Continuada oferecido em âmbito municipal, estadual e Federal de acordo com os requisitos exigidos de acordo com a modalidade de ensino de alocação;

- Planejar e executar o trabalho docente, em consonância com o plano curricular da escola atendendo ao avanço da tecnologia educacional;

- Realizar sua ação cooperativamente no âmbito escolar;

- Participar de reuniões, conselhos de classe, atividades cívicas e outras;

- Atender a solicitação da direção da escola referente a sua ação docente desenvolvida no âmbito escolar;

- Manter o registro das atividades de classe em dia e delas prestar contas quando solicitado;

- Zelar pela aprendizagem dos alunos;

- Estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

- Elaborar programa e planos de trabalho em sua hora atividade no local de trabalho, sob supervisão do Coordenador Pedagógico;

- Participar ativamente de reuniões com a comunidade escolar, reuniões de planejamento pedagógico e cursos;

- Realizar os planejamentos, registros e relatórios solicitados cumprindo os prazos de entrega estabelecidos pela direção da instituição de ensino;

- Auxiliar nas atividades necessárias ao bom funcionamento da Instituição de Ensino;

- Seguir a determinação de lotação por turma e período de trabalho, definidas anualmente pela necessidade de atendimento através do processo de distribuição de aulas, determinado pela SME de acordo com a presente Lei através de normativas expedidas pela mesma.

ANEXO VII

ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA NA MODALIDADE EDUCAÇÃO ESPECIAL ÁREA SURDEZ-LIBRAS.

- Assumir compromisso com sua própria formação participando de reuniões, grupos de estudos, de cursos, de palestras, de conferências e seminários, que constituem o Programa de Formação Continuada oferecido pela Rede Municipal de Ensino, compreendendo como um direito e exigência no exercício de sua profissão.
- Exercer o seu papel de educador com ética e competência mantendo uma postura coerente com sua responsabilidade como formador de opinião.
- O professor tem como encargo compreender que a educação é um aprender contínuo e, que o foco de seu trabalho é o processo de ensino/ aprendizagem, considerando a diversidade de seus alunos, respeitando suas diferenças e fazendo delas um elemento agregador do conhecimento e não excludente do processo. Deve ter propostas claras sobre o que, como e quando ensinar e avaliar, a fim de facilitar o planejamento de atividades de ensino para que a aprendizagem aconteça de maneira coerente com os objetivos propostos. Dessa forma, o professor elabora o plano de trabalho e organiza sua intervenção propondo situações de ensino/aprendizagem de forma a desenvolver as capacidades cognitivas dos alunos. As principais condições para o bom desempenho do trabalho do professor são: a capacidade de entender as mudanças, de identificar os problemas e as condições delas decorrentes, de apontar alternativas educacionais que concorram para uma educação voltada para a constituição da cidadania.
- Mediar situações de comunicação entre surdos e demais membros da comunidade escolar;
- Viabilizar a interação e a participação efetiva do aluno nas diferentes situações de aprendizagem e interação no contexto escolar;
- Informar à comunidade escolar sobre as formas mais adequadas de comunicação com os alunos surdos;
- Interpretar, de forma fidedigna, as informações e conhecimentos veiculados em sala de aula e nas demais atividades curriculares desenvolvidas no contexto escolar;
- Dar oportunidade à expressão dos alunos surdos por meio da tradução, de forma fidedigna, de suas opiniões e reflexões;
- Ter conhecimento prévio e domínio dos conteúdos e temas a serem trabalhados pelo professor, evitando a improvisação e proporcionando maior qualidade nas informações transmitidas;
- Ter um relacionamento amistoso com o professor regente de turma, oferecendo informações adequadas sobre a importância da interação deste com os alunos surdos;
- Sugerir aos docentes a adoção das estratégias metodológicas visuais mais adequadas ao favorecimento da aprendizagem dos alunos surdos;

- Cumprir integralmente a carga horária designada (20 horas), de modo a oferecer apoio especializado aos alunos surdos em todas as disciplinas previstas na matriz curricular semanal para a série em questão enquanto houver essa demanda;
- Participar das atividades pedagógicas que envolvem o coletivo da escola: reuniões pedagógicas, conselhos de classe, atividades festivas, entre outros, fazendo as mediações de comunicação necessárias para alunos e/ou profissionais surdos;
- Submeter-se, assim como os demais profissionais, aos direitos e deveres previstos no regimento da escola;
- Cumprir o Código de Ética, que regulamenta a prática da interpretação/tradução em Libras, emitido pela Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos - FENEIS, o qual deve ser de conhecimento da equipe técnico-pedagógica do Estabelecimento de Ensino.
- Não havendo demanda de alunos com necessidades especiais na área de Surdez-libras, este profissional passará a atuar como professor regente em turmas de Educação Básica.

ANEXO II

ESCALA DE VENCIMENTO - CLASSE DOS DOCENTES -ESTRUTURA I - PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I E PROFESSOR DE EDUCAÇAÕ INFANTIL

EV-CD – 20 HORAS SEMANAIS

NÍVEL/ REFER.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	1.676,95	1.777,57	1.884,22	1.997,27	2.117,11	2.244,14	2.378,79	2.521,51	2.672,80	2.833,17	3.003,16	3.183,35	3.374,35	3.576,81	3.791,42	4.018,91
II	1.777,57	1.884,22	1.997,27	2.117,11	2.244,14	2.378,79	2.521,51	2.672,80	2.833,17	3.003,16	3.183,35	3.374,35	3.576,81	3.791,42	4.018,91	4.260,04
III	1.884,22	1.997,27	2.117,11	2.244,14	2.378,79	2.521,51	2.672,80	2.833,17	3.003,16	3.183,35	3.374,35	3.576,81	3.791,42	4.018,91	4.260,04	4.515,65
IV	2.166,85	2.296,87	2.434,68	2.580,76	2.735,60	2.899,74	3.073,72	3.258,15	3.453,64	3.660,85	3.880,51	4.113,34	4.360,14	4.621,74	4.899,05	5.192,99
V	2.600,23	2.756,24	2.921,61	3.096,91	3.282,72	3.479,69	3.688,47	3.909,78	4.144,36	4.393,03	4.656,61	4.936,00	5.232,16	5.546,09	5.878,86	6.231,59

ANEXO VIII

ESCALA DE VENCIMENTOS- CLASSE DE AUXILIARES DA EDUCAÇÃO - EDUCADOR INFANTIL

EV- EI - 40 HORAS SEMANAIS

NOVA TABELA - A SER USADA														
Nível/Ref	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
I	3.353,91	3.555,14	3.768,45	3.994,56	4.234,23	4.488,29	4.757,59	5.043,04	5.345,62	5.666,36	6.006,34	6.366,72	6.748,73	7.153,65
II	3.555,14	3.768,45	3.994,56	4.234,23	4.488,29	4.757,59	5.043,04	5.345,62	5.666,36	6.006,34	6.366,72	6.748,73	7.153,65	7.582,87
III	3.768,45	3.994,56	4.234,23	4.488,29	4.757,59	5.043,04	5.345,62	5.666,36	6.006,34	6.366,72	6.748,73	7.153,65	7.582,87	8.037,84
IV	4.333,72	4.593,74	4.869,37	5.161,53	5.471,22	5.799,50	6.147,47	6.516,31	6.907,29	7.321,73	7.761,03	8.226,70	8.720,30	9.243,52
v	5.200,47	5.512,49	5.843,24	6.193,84	6.565,47	6.959,40	7.376,96	7.819,58	8.288,75	8.786,08	9.313,24	9.872,04	10.464,36	11.092,22