

PROJETO DE LEI Nº 27/2012

Súmula: Dispões sobre a reformulação do Estatuto do Magistério e do Plano de Carreira e Remuneração e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Ipiranga, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte,

LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SESSÃO I

Do Plano de Carreira do Magistério e seus objetivos

Artigo 1º Esta lei reestrutura e organiza o Quadro do Magistério Público Municipal da Educação Básica do Município de Ipiranga, na forma do da Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 que regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. E denominar-se-á Plano de Carreira e Remuneração – PCR dos profissionais do magistério municipal de Ipiranga.

§ 1º - Aplica – se aos integrantes do Quadro do Magistério Municipal o regime jurídico único instituído pela Lei nº 1.201, de 10 de julho de 1996 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, com as alterações decorrentes da Lei nº 1.236, de 11 de dezembro de 1997, e deste Estatuto.

Artigo 2º - Compõem o Quadro do Magistério Municipal os profissionais da educação, que são aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional), com formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

SEÇÃO II

Dos conceitos adotados nesta Lei

Artigo 3º Para efeitos desta Lei são adotados os seguintes conceitos:

- I- **Cargo** – pessoa legalmente investida de emprego público de provimento permanente, mediante concurso público de provas e título.
- II- **Função de livre nomeação** – é a livre nomeação, de ocupante de cargo permanente para ocupar função transitória de suporte pedagógico à docência, da confiança da autoridade nomeante.
- III- **Função atividade** – função exercida por pessoal qualificado admitido por tempo determinado.
- IV- **Admissão por tempo determinado** – admissão de pessoal qualificado para continuidade do serviço de ensino público municipal.
- V- **Carreira** – o conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, escalonadas segundo nível de complexidade exigida para o seu desempenho.
- VI- **Interstício**- lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o Servidor do Magistério se habilite à aferição de benefícios.
- VII- **Nível** – subdivisão dos cargos e funções existentes na classe, escalonada em referências de acordo com a titulação.
- VIII- **Grau** – identificado por letras A-B-C-D e E em escala que representa ganhos de progressão funcional, para cada um dos níveis da carreira.
- IX- **Posse** - investidura em cargo público da Carreira do Magistério Municipal.
- X- **Exercício** - o desempenho dos deveres e atribuições do cargo, e terá início com a posse, a qual será realizada no prazo estabelecido no decreto de nomeação.
- XI- **Quadro do Magistério Municipal**: o conjunto de Educadores, Professores e Pedagogos que, nas unidades escolares e demais órgãos de educação, ministra, assessora, planeja, dirige, supervisiona, coordena, avalia e/ou orienta a educação sistemática, com sujeição às normas pedagógicas e às disposições desta Lei.
- XII- **Professor**: todo o ocupante do cargo de docência, independente do grau de habilitação.

- XIII- **Atividades do Magistério**- aquelas inerentes à educação, pelas incluídas a de suporte pedagógico à docência, o ensino, a recreação e a pesquisa.
- XIV- **Pedagogo**: o profissional que atua no Quadro do Magistério Municipal exercendo as funções de suporte pedagógico direto à docência.
- XV- **Suporte pedagógico a docência** – direção ou administração, planejamento, pesquisa, inspeção, assessoria, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas modalidades e no órgão municipal de educação.

SEÇÃO III

Dos Princípios Básicos da Educação Municipal

Artigo 4º A educação, direito de todos e dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, visa ao pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Artigo 5º Esta Lei orientar-se-á pelos seguintes princípios:

- I. Educação como prioridade absoluta e inadiável.
- II. Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.
- III. Respeito irrestrito à liberdade e apresentação à tolerância.
- IV. Liberdade de aprender, ensinar e pesquisar, bem como divulgar o pensamento, a arte e o saber.
- V. Garantia de acesso de toda a população à Educação.
- VI. Pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, adoção de novos currículos e conteúdos programáticos condizentes com as circunstâncias que afetam a vida do cidadão.
- VII. Valorização de todos os profissionais da Educação.
- VIII. Gestão democrática do ensino público, nos termos da legislação vigente.
- IX. O sentimento do dever, a dignidade, a honra e o decoro do magistério impõem a cada um de seus membros uma conduta ética e profissional irrepreensíveis, com observância dos preceitos seguintes:
 - a) Amar a verdade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade pessoal.
 - b) Exercer as funções de seu cargo, cargo em comissão, função atividade, com autoridade, eficácia, zelo e probidade.
 - c) Ser absolutamente imparcial e justo.
 - d) Respeitar a dignidade e os direitos da pessoa humana.
 - e) Abster – se de atos incompatíveis com a dignidade profissional
 - f) Respeitar o princípio de liberdade religiosa e de convicção política.

- g) Interesse pela atualização profissional.

Artigo 6º A Escola Pública Municipal entendida como um espaço cultural múltiplo, tendo assegurado a sua unidade nos termos da legislação vigente, deverá garantir:

- I. Um Ensino de qualidade para todos os alunos, com ações que visem à elaboração de sua proposta pedagógica levando em consideração a identidade cultural dos educandos e a valorização do ato de aprender.
- II. Atendimento às crianças portadoras de necessidades especiais, com acompanhamento de profissionais especializados, preferencialmente na rede regular de ensino.
- III. A compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores que fundamentam a sociedade.
- IV. Fortalecimento dos vínculos de família, dos laços de solidariedade, de tolerância recíproca, adequados aos novos paradigmas socioculturais, em que se assenta a vida social.

Parágrafo Único - A educação, direito de todos, é um dever da família e do poder público.

CAPÍTULO II DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I Da Constituição

Artigo 7º O Quadro do Magistério Público Municipal de Ipiranga é constituído de três subquadros:

- I. Subquadro de cargos de ocupantes de emprego permanente.
- II. Subquadro de profissionais do magistério em funções de livre nomeação.
- III. Subquadro de pessoal contratado por tempo determinado.

§1º O subquadro de cargos de ocupantes de emprego permanente compreende:

- I. **P** – Professor.
- II. **PE** – Pedagogo.

§ 2º O subquadro de profissionais do magistério em funções de livre nomeação compreende:

- I. **ASE** - Assessor ou Supervisor de Ensino.
- II. **DE** - Diretor.
- III. **CE** - Coordenador Escolar.

§3º O subquadro de pessoal contratado por tempo determinado compreende as admissões temporárias de pessoal qualificado para dar continuidade aos serviços do ensino municipal.

SEÇÃO II

Dos campos de atuação

Artigo 8º Os integrantes da classe de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

- I. Professor – atividades do Magistério aquelas inerentes à educação, pelas incluídas a direção, o ensino, a recreação e a pesquisa.
- II. Pedagogo – profissional que atua no quadro do magistério municipal exercendo as funções de suporte pedagógico direto a docência.

Parágrafo Único – Os professores de que trata o inciso I deste artigo poderão atuar em disciplinas específicas, desde que devidamente habilitados, sem prejuízo dos respectivos titulares de cargo e observadas às condições legais para o exercício.

Artigo 9º Os integrantes dos cargos de Suporte Pedagógico exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

- I. **Assessor/Supervisor** – desempenharão suas funções junto ao órgão responsável pela Educação Municipal e exercerão as atividades de:
 - a) Orientação, apoio, acompanhamento e avaliação direta e indireta do trabalho dos professores, com os objetivos de promover a melhoria dos processos pedagógicos escolares e a respectiva aprendizagem pelos alunos de todas as Escolas Municipais de Ipiranga, no processo de planejamento escolar, elaboração, execução e avaliação da Proposta Pedagógica.
 - b) Orientação para abertura, acompanhamento e fiscalização das escolas infantis particulares, de acordo com as normas emanadas do Conselho Municipal de Educação ou do Conselho Estadual da Educação.
 - c) Orientação, acompanhamento e fiscalização dos procedimentos administrativos de toda a rede de escolas municipais e das escolas infantis particulares do município.
 - d) Análise e parecer de processo para autorização de funcionamento das escolas particulares de educação infantil.
 - e) Representação junto ao Conselho Municipal de Educação, quando eleito para essa função. (Os integrantes da classe dos docentes).
 - f) Avaliação psicopedagógica dos alunos com dificuldades educacionais especiais, podendo exercer esta função apenas os profissionais devidamente habilitados e licenciados para isso.
- II. **Diretor de Escola** – responsável pela Direção de Escola Municipal, ou Polo de Apoio Presencial da Universidade Aberta do Brasil, deverá zelar pelo funcionamento pedagógico e administrativo adequado e voltado para o atendimento das necessidades da população

escolar, em consonância com as diretrizes emanadas do órgão responsável pela Educação Municipal.

- III. **Coordenador Escolar**– deverá desempenhar a Coordenação Pedagógica nas unidades de ensino da rede municipal, coordenando as atividades pedagógicas, orientando e participando, com os docentes, das ações de planejar, executar, avaliar e reformular todas as ações pedagógicas, inclusive a proposta Pedagógica da Escola.

CAPÍTULO III

DAS FORMAS DE PROVIMENTO

SEÇÃO I

Do provimento dos cargos

Artigo 10º O número de cargos da Carreira do Magistério Municipal é fixado através de decreto expedido pelo prefeito municipal, independentemente de classificação nas diferentes níveis e graus de vencimento e será revisto periodicamente, mediante lei, de acordo com as necessidades do ensino municipal.

Artigo 11º O provimento de classes docentes se dará na forma de nomeação.

§ 1º - A Carreira do Magistério inicia-se satisfeitas as normas dispostas neste Estatuto, através de Concurso Público para os graus iniciais dos níveis constantes do Anexo I, sendo que o enquadramento inicial observará o grau inicial da titulação do profissional a ser nomeado, sendo que, a comprovação da titulação deverá ser feita por documentos hábeis para este fim como Diplomas, Certificados, ou outros, desde que os cursos sejam reconhecidos pelo órgão oficial Federal. Para os casos de Mestrado ou Doutorado, os cursos deverão ser obrigatoriamente reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior – CAPES/MEC.

§2º A nomeação prevista neste artigo será realizada para:

- I. **Provimento de cargo** - para o exercício de emprego permanente, das classes docentes da carreira do Magistério, por meio de concurso de provas e títulos.
- II. **Funções de livre nomeação**: para as funções destinadas aos profissionais de educação que exerçam atividades de suporte pedagógico.

Artigo 12º A nomeação dos profissionais de suporte pedagógico dar-se-á da seguinte forma:

I. Assessoramento/Supervisão de Ensino: deverá ser indicado pelo órgão municipal de educação, nomeado através de decreto, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Profissional do quadro Próprio do Magistério, com experiência em sala de aula na Educação Infantil e /ou Ensino Fundamental há mais de 3 (três) anos.
- b) Comprovar a conclusão de curso de graduação plena em curso de licenciatura.
- c) Em se tratando de atividades específicas que exijam outra formação superior, comprovar tal graduação ou especialização.

II. Diretor: deverá ser indicado pelo órgão municipal de educação, nomeado através de decreto, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Professor do Quadro Próprio Magistério com experiência em sala de aula na Educação Infantil e /ou Ensino Fundamental há mais de 3 (três) anos, com graduação em Licenciatura Plena.
- b) Ter conhecimento comprovado de gestão escolar ou pública.

III. Coordenador escolar: deverá ser indicado pelo órgão municipal de educação, nomeado através de decreto, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Professor do Quadro Próprio Magistério com experiência em sala de aula na Educação Infantil e /ou Ensino Fundamental há mais de 3 (três) anos, com graduação em Licenciatura Plena.
- b) Ter conhecimento em estrutura e funcionamento do ensino, didática de ensino e metodologia de trabalho.

§1º O docente titular de cargo do município, nomeado para exercer a função de Coordenador Escolar, Diretor de Escola ou Assessor/Supervisor de Ensino, será enquadrado na referência da nova função, estabelecida no Anexo I, tabela I, enquanto durar a nomeação, no mesmo grau correspondente ao seu cargo de origem.

§2º Enquanto estiver nomeado para qualquer uma das funções de suporte pedagógico o profissional terá direito a elevação de grau, o qual será reenquadrado no mesmo grau correspondente quando este retornar à função de origem após término de sua nomeação.

SEÇÃO II

Da contratação por tempo determinado

Artigo 13º Para a garantia da continuidade dos serviços de ensino, nas situações em que o atendimento ao aluno e o funcionamento da escola sejam os fatores primordiais, poderá ocorrer contratação de professor, por tempo determinado, nos termos da legislação municipal vigente.

SEÇÃO III

Da qualificação para provimento do cargo

Artigo 14º O provimento de cargos da classe exige como qualificação mínima:

- I. Ser brasileiro, ou naturalizado brasileiro, com idade mínima de 18 (dezoito) anos.
- II. Comprovar cumprimento com as obrigações eleitorais e militares.
- III. Para o cargo de Professor deverá comprovar a conclusão de Curso Superior em Licenciatura, preferencialmente, Pedagogia ou Normal Superior. Outra licenciatura só será aceita, caso haja, a comprovação de formação em nível médio na modalidade normal ou equivalente, observado o parágrafo 4 do art. 87 da Lei Federal 9.394 de 20 de dezembro de 1996, salvo se ministrar aulas exclusivamente na disciplina de sua formação, de acordo com as necessidades do Órgão Municipal de Educação.
- IV. Para o cargo de Pedagogo deverá, comprovar a conclusão de curso de graduação plena em Pedagogia ou em caso de outra licenciatura, comprovar pós-graduação em Pedagogia Escolar e experiência profissional de três anos em atividades docentes em estabelecimento de ensino regular.
- V. Comprovar aptidão física e mental para o exercício do cargo, mediante atestado fornecido pelo órgão sanitário municipal.
- VI. Cumprir as demais exigências estabelecidas em lei ou regulamento, exigíveis à época do concurso público.

§ 1º - O professor, para exercer o magistério em classes especiais (Educação Especial) deverá possuir além dos requisitos exigidos no inciso III, curso de aperfeiçoamento ou especialização em educação especial.

§ 2º - Somente terão validade para comprovação dos requisitos de escolaridade exigidos por este Estatuto, os cursos regularmente reconhecidos pelo órgão federal responsável.

§ 3º Para a docência de Educação Física deverá ter formação específica em curso de Licenciatura Plena com habilitação em Educação Física e registro no respectivo Conselho.

SEÇÃO IV

Do Concurso Público

Artigo 15º Os recursos para admissão de integrante da Carreira do Magistério Municipal serão realizados sob a coordenação do Órgão Municipal de Educação.

Artigo 16º Os concursos serão realizados de acordo com as necessidades do ensino, pela ocorrência de vagas e concomitante inexistência de candidatos classificados em concurso anterior, ou quando tenha expirado o seu prazo de validade.

§ 1º - As normas gerais e especiais para a realização dos concursos serão estabelecidas em regulamento específico, aprovado por decreto do Prefeito Municipal.

§ 2º - Sempre que possível, os concursos serão realizados por regiões geográficas, assegurando-se o aproveitamento dos aprovados nas suas localidades de origem.

Artigo 17º Encerradas as inscrições para o concurso destinado ao provimento de qualquer cargo da Carreira do Magistério Municipal, não se abrirão novas vagas antes de sua realização.

Capítulo IV

DA NOMEAÇÃO

SEÇÃO I

Da nomeação dos cargos permanentes

Artigo 18º Os candidatos aprovados em concurso público serão nomeados por decreto, mediante proposta do Órgão Municipal de Educação, observada a ordem de classificação.

Artigo 19º Sem prejuízo no disposto no § 2º, do art. 16, os candidatos que obtiverem classificação até o limite do número de vagas serão chamados, mediante edital, para em sessão pública, escolherem, na ordem da respectiva classificação, o estabelecimento de ensino onde ficarão lotados.

§ 1º - A nomeação de candidatos, pela abertura de vagas, no prazo de validade do concurso, obedecerá no que couber, às disposições deste Capítulo.

§ 2º - O não comparecimento do candidato para tomar posse na data estabelecida no ato de nomeação, implicará em renúncia ao cargo, salvo motivo de força maior, devidamente justificado no prazo de 5 (cinco) dias.

SEÇÃO II

Da nomeação para cargos por tempo determinado

Artigo 20º Os profissionais contratados por tempo determinado serão nomeados pelo tempo em que durar a licença do profissional ao qual estará substituindo ou até o término do ano letivo, o que vier antes.

Artigo 21º Para nomeação será respeitada a classificação obtida através da pontuação conquistada através das provas de títulos e aferição de conhecimento e iniciar-se-á na mesma data da posse.

Artigo 22º O não comparecimento do candidato para tomar posse na data estabelecida no ato de nomeação, implicará em renúncia ao cargo, salvo motivo de força maior, devidamente justificado no prazo de 5 (cinco) dias.

SEÇÃO III

Da posse e exercício

Artigo 23º Para os efeitos deste Estatuto:

§ 1º - O integrante da Carreira do Magistério Municipal tomará posse e terá exercício no estabelecimento de ensino ou unidade administrativa em que for lotado. Durante a vigência do estágio probatório fica proibida a remoção a pedido, somente por permuta devidamente autorizada pela Chefia do Órgão de Educação Municipal, ou por necessidade de serviço.

§ 2º - A posse, o início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do integrante da Carreira do Magistério Municipal.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I

Da jornada do docente

Artigo 24º A jornada semanal de trabalho docente é constituída de horas-aula em atividades regulares com os alunos e horas-atividade na escola.

Artigo 25º Os titulares de cargos docentes ficam sujeito às seguintes jornadas de trabalho:

- I. **Jornada de Trabalho docente de Educação Infantil, Ensino Fundamental e EJA:** 25 horas semanais das quais, 16 horas semanais em atividade com o aluno; 4 horas-atividade semanais a ser cumpridas na escola e 5 horas semanais em local de livre escolha para planejamento, pesquisa, qualificação profissional, correção de provas, ou sempre que

solicitado pela chefia imediata ou Órgão municipal de Educação para exercer atividades de ajuda administrativas, reuniões extraordinárias das quais não constam como obrigação do professor.

SEÇÃO II

Da jornada do Pedagogo

Artigo 26º A jornada de trabalho pedagogo será de 40(quarenta) horas semanais.

§ 1º - O pedagogo desenvolverá a sua jornada de trabalho nas atividades que lhe são próprias, nos termos do inciso III, do art. 8º deste Estatuto.

SEÇÃO III

Da carga horária, horas de trabalho pedagógico, hora-atividade e carga suplementar

Artigo 27º Entende-se por carga horária o conjunto de horas em atividades com alunos e horas de trabalho pedagógico exercidas pelos admitidos por tempo determinado, em substituição.

Artigo 28º Carga Suplementar é o número de aulas atribuídas ao docente ocupante de emprego permanente, que excede o total de horas que compõe a Jornada de Trabalho Docente.

Artigo 29º Horas de Trabalho Coletivo são horas a serem cumpridas na escola, destinadas às reuniões semanais de docentes para preparação de aulas e materiais didático-pedagógicos, reuniões pedagógicas, à colaboração com a administração da escola, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica da unidade.

Artigo 30º Horas-atividade são aquelas em que o docente poderá desenvolver atividades de correção, organização de processos avaliativos e preparação de aulas.

Artigo 31º O docente contratado por tempo determinado deverá ser retribuído conforme carga horária que efetivamente vier a cumprir e fará jus às horas de trabalho coletivo e horas-atividade correspondentes, conforme dispositivo legal específico.

SEÇÃO IV

Da ampliação e redução da jornada de trabalho

Artigo 32º O professor, integrante da carreira do magistério municipal, poderá concorrer mediante inscrição, em tempo determinado pelo órgão municipal de educação, concorrer à ampliação ou redução da sua carga-horária de trabalho, quando se tratar de vaga permanente.

Artigo 33º O professor que tem um padrão de 25 horas poderá solicitar ampliação de carga-horária denominada 2º turno, desde que seja do interesse da educação municipal em tempo estipulado para isso.

Artigo 34º Quando se tratar de vaga provisória e quando as atividades de ensino exigir, o professor poderá ser autorizado pelo Prefeito Municipal, mediante proposta do titular do órgão municipal de educação a ampliar ou reduzir sua jornada.

Artigo 35º A concorrência para ampliação de carga-horária, de que trata o artigo 33º, dar-se-á respeitando os seguintes critérios:

- I. Maior título de formação inicial.
- II. A qualificação em instituições credenciadas em cursos de formação continuada.
- III. Desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, definidos neste plano.
- IV. O tempo de serviço na função docente.
- V. Avaliação de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos.
- VI. Apresentar condições físicas e mentais para suportar uma carga-horária ampliada, comprovada mediante avaliação médica.

CAPÍTULO VI DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I

Dos empregos docentes

Artigo 36º A carreira do Magistério Público Municipal de Ipiranga permitirá movimentação horizontal e vertical dos profissionais de educação e será constituída de classes docentes, distribuídas em referências correspondentes ao nível de qualificação e de função a ser exercida, de acordo com a TABELA 1 do Anexo I, parte integrante desta Lei.

Artigo 37º Os docentes ficarão enquadrados em referências conforme segue:

- I. Professor - com nível médio, Magistério – referência P I.
- II. Professor - com nível superior licenciatura plena – referência P II.
- III. Professor - com nível superior licenciatura plena e pós-graduação especialização – referência P III.
- IV. Professor - com nível superior licenciatura plena e pós-graduação mestrado – referência P IV.
- V. Professor - com nível superior licenciatura plena e pós-graduação doutorado – referência P V.
- VI. Pedagogo - com Licenciatura Plena em Pedagogia – referência PE I.
- VII. Pedagogo -com Licenciatura Específica e pós-graduação especialização - referência PE II.
- VIII. Pedagogo - com Licenciatura Específica e pós-graduação mestrado - referência PE III.
- IX. Pedagogo - com Licenciatura Específica e pós-graduação doutorado - referência PE IV.

SEÇÃO II

Das funções de livre nomeação

Artigo 38º Os profissionais de educação que oferecem suporte pedagógico às atividades escolares serão enquadrados na TABELA 1 do Anexo I, que é parte permanente desta Lei, conforme segue:

- I. **Coordenador escolar** – com Licenciatura Plena – referência CE I.
- II. **Coordenador escolar**, com Licenciatura Específica e pós-graduação especialização – referência CE II.
- III. **Coordenador escolar**, com Licenciatura Específica e pós-graduação mestrado – referência CE III.
- IV. **Coordenador escolar**, com Licenciatura Específica e pós-graduação doutorado – referência CE IV.
- V. **Diretor de Escola**, com Licenciatura Plena – referência DE I.
- VI. **Diretor de Escola**, com Licenciatura Específica e pós-graduação especialização – referência DE II.
- VII. **Diretor de Escola**, com Licenciatura Específica e pós-graduação mestrado – referência DE III.
- VIII. **Diretor de Escola**, com Licenciatura Específica e pós-graduação doutorado – referência DE IV.
- IX. **Assessor/Supervisor de Ensino**, com Licenciatura Plena – referência ASE I.
- X. **Assessor/Supervisor de Ensino**, com Licenciatura Específica e pós-graduação especialização – referência ASE II.
- XI. **Assessor/Supervisor de Ensino**, com Licenciatura Específica e pós-graduação mestrado – referência ASE III.
- XII. **Assessor/Supervisor de Ensino**, com Licenciatura Específica e pós-graduação doutorado – referência ASE IV.

SEÇÃO III

Da progressão funcional

Artigo 39º A progressão funcional é a passagem do integrante do magistério municipal para o nível retributivo superior da classe a que pertence, mediante indicadores de crescimento da sua capacidade profissional, e se dará por meio das seguintes modalidades:

- I. Pela via acadêmica, ou seja, por meio de títulos acadêmicos obtidos em grau superior de ensino.
- II. Pela via não acadêmica, considerando-se os cursos de atualização e aperfeiçoamento, produção profissional e avaliação do desempenho na respectiva área de atuação.

Progressão funcional pela via acadêmica (vertical)

Artigo 40º A progressão funcional pela via acadêmica será concretizada mediante apresentação de diploma ou certificado de graduação correspondente à licenciatura plena em nível superior ou de curso de pós-graduação de especialização, mestrado ou doutorado, devidamente reconhecido pelo órgão federal competente.

§1º Os docentes terão o benefício da progressão funcional pela via acadêmica após entrega, no órgão responsável pela Educação Municipal, do diploma ou certificado de graduação correspondente à licenciatura plena ou de curso de pós-graduação, especialização, mestrado ou doutorado na área de atuação. Devendo obedecer às deliberações do Ministério de Educação, observado o seguinte:

- I. Poderão ser aceitos atestados, declarações ou certidões, expedidas em papel timbrado e firmados por autoridade competente do órgão patrocinador. Entretanto, deverão ser substituídos no prazo máximo de **180** (cento e oitenta) dias pelos respectivos Diplomas.
- II. Vencido o prazo da alínea anterior, somente mediante solicitação por escrito do profissional da Carreira do Magistério, devidamente justificada, poderá o responsável pelo órgão municipal de educação, autorizar a prorrogação do prazo para apresentação dos Diplomas, assinando prazo compatível com as informações do órgão que patrocinou o evento.
- III. Vencidos os prazos acima, a progressão funcional estará suspensa, bem como seus efeitos pecuniários.
- IV. Somente após regular diligência dos fatos, em inquérito administrativo, poderá haver o retorno do pagamento, se isento de qualquer responsabilidade funcional o profissional do magistério,

observadas as exigências quanto à regularidade dos cursos, conforme inciso II, vedado qualquer pagamento retroativo.

- V. Comprovada fraude do profissional do magistério, será instaurado processo administrativo disciplinar, para apuração de falta grave, que além de outras medidas punitivas, poderá ser aplicada a pena de devolução dos valores recebidos indevidamente, corrigidos por índice oficial, e envio de notícia crime à autoridade policial, para as medidas cabíveis.

§2º Os cursos de pós-graduação *latu sensu* deverão ser de no mínimo 360 horas e iniciados após o término da graduação.

§3º A progressão funcional pela via acadêmica será efetuada sempre para o grau “A” do Nível correspondente à formação obtida pelo integrante da Carreira do Magistério Municipal, independente do grau em que se encontrar, ou do tempo de serviço.

§ 4º - Os efeitos pecuniários da progressão funcional ocorrerão após a publicação dos resultados, vedado o efeito retroativo.

§ 5º Os efeitos pecuniários da promoção ocorrerão somente após o deferimento da solicitação e a publicação do ato administrativo que estabelecer a promoção funcional.

Progressão funcional pela via não acadêmica (horizontal)

Artigo 41º A progressão funcional pela via não acadêmica se efetivará com o enquadramento no grau correspondente ao cargo ocupado, mediante pontuação, a ser definida em regulamento para:

- I. Cursos de formação continuada, de extensão e de especialização (quando se tratar de curso diferente ao usado na progressão funcional acadêmica, ou seja, 2ª, 3ª pós-graduação *latu sensu* (especialização)).
- II. Produção profissional.
- III. Avaliação do desempenho na respectiva área de atuação.

§1º Consideram-se cursos de atualização e aperfeiçoamento no respectivo campo de atuação, realizados por instituições reconhecidas legalmente e pelo órgão municipal de educação.

- I. Os documentos que comprovam a participação em cursos, seminários, congressos, encontros ou similares, deverão ser apresentados através de certificados ou declarações, ou outros documentos expedidos em papel timbrado e firmados por autoridade competente do órgão patrocinador.

§2º Os cursos de especialização quando se tratar de 2ª especialização em diante, deverá ter a duração mínima de **180** horas, não podendo o mesmo curso ser utilizado para este fim por mais de uma vez.

Artigo 42º Considera-se produções profissionais as produções individuais realizadas pelo docente do magistério, em seu campo de atuação, às quais serão atribuídos pontos de acordo com suas especificidades.

Artigo 43º A avaliação de desempenho no trabalho ocorrerá mediante parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos por uma comissão especial designada com representantes dos órgãos responsáveis pela Educação.

Artigo 44º Os cursos de formação continuada, atualização e aperfeiçoamento, a produção profissional e a avaliação de desempenho terão seus critérios e pontuação estabelecidos no regulamento próprio a ser estabelecido pelo Órgão Municipal de Educação.

Artigo 45º Ficam estabelecidos cinco graus, identificados pelas letras de A, B, C, D e E a cada referência constante do Anexo I, Tabela I, parte integrante desta lei.

Artigo 46º O docente terá direito a progressão funcional pela via não acadêmica, de um grau inferior para o seguinte, quando atingir percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) do total de pontos avaliados, no triênio a que se refere à avaliação, respeitado o intervalo de três anos para evoluir de um para outro grau.

Artigo 47º Para privilegiar a máxima produção do profissional da Carreira do Magistério, no exercício de suas funções será observado o seguinte:

- I. Serão descontados proporcionalmente ao número de dias letivos oficiais, os dias de afastamento, sendo que o percentual de faltas obtido será deduzido obrigatória e automaticamente do total de pontos previstos no item “Comprometido com a ação educativa (frequência, assiduidade, pontualidade, participação)”, sem prejuízo dos demais fatores de avaliação que possam implicar na redução da pontuação deste quesito.
- II. Excetuam-se desta regra, unicamente os afastamentos motivados por férias, casamento, luto, júri, licença, no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional.
- III. Nos casos de afastamento para atender convocação para serviço militar, exercício de mandato eletivo, licença médica e licença sem vencimentos, se o período de afastamento abranger a totalidade dos dias letivos, o profissional não terá direito a avaliação naquele ano, ficando com pontuação zero. Se o afastamento for parcial, aplicar-se-á a regra da proporção entre os dias letivos e os dias de afastamento.

CAPÍTULO VII
DA REMUNERAÇÃO, VANTAGENS E VENCIMENTOS
SEÇÃO I
Da Remuneração

Artigo 48º Os critérios para remuneração dos profissionais do magistério pautam-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional e no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69 da Lei nº 9394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

§ 1º O vencimento inicial das Carreiras do Magistério Público da Educação Básica, obedecerão ao proporcional equivalente à jornada de trabalho e não poderão ser menores que o piso salarial nacional.

§ 2º Os reajustes salariais dos profissionais do magistério serão atualizados anualmente de acordo com a data base estabelecida na Lei nº 11.494/2007, ou seja, no mês de janeiro e com o percentual estabelecido por esta Lei.

§ 3º Os reajustes dos profissionais do magistério não poderão ser menores que os dos demais servidores públicos municipais.

Artigo 49º O Plano de Pagamento da Carreira do Magistério Municipal obedecerá às Tabelas a de Vencimentos constantes do Anexo II, Tabela 1.

§ 1º O percentual inter – graus será de 3% (três por cento), do Profissional que se encontra na referência correspondente ao nível com Pós-Graduação Especialização e de 2% nos demais níveis em todas as classes.

Artigo 50º Os percentuais inter-níveis para os Professores serão de:

Da referência P I para P II: 30% (trinta por cento).
Da referência P II para P III: 8% (oito por cento).
Da referência P III para P IV: 10% (dez por cento).
Da referência P IV para P V: 15% (quinze por cento).

Artigo 51º Os percentuais inter-níveis para os Pedagogos serão de 5% de um nível para o outro.

SEÇÃO II

Das funções de livre nomeação:

Artigo 52º O professor que assumir a função de livre nomeação para suporte pedagógico passará a enquadrar-se no nível e classe correspondente a que encontrava-se enquanto na função de docência. Assim, ao assumir a função de diretor receberá remuneração de acordo com a tabela da nova função. (Anexo II, Tabela II conforme carga-horária)

Artigo 53º As funções de suporte pedagógico terão 8% de acréscimo quando passarem do nível de graduação em nível superior para o nível de pós-graduação *latu senso*; de *latu senso* para mestrado: 10% a mais; de mestrado para doutorado: 15%.

Artigo 54º Nas progressões inter-graus perceberão o percentual de 3% (três por cento), no nível de pós-graduação *latu senso* e 2% nos demais níveis em todas as classes.

Artigo 55º Quando o professor afastar-se da função de livre nomeação e retornar para as atividades de docente será reenquadrado no nível e classe correspondente a que encontrar-se enquanto da função de livre nomeação voltando ao quadro de professor. (Anexo II, Tabela I).

SEÇÃO III

Do vencimento

Artigo 56º Vencimento é a retribuição pecuniária paga ao integrante da Carreira do Magistério Municipal, pelo efetivo exercício do cargo.

§ 1º Ressalvadas as disposições em contrário constantes deste Estatuto ou do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional do vencimento mensal do integrante da Carreira do Magistério Municipal.

§ 2º Para os efeitos do parágrafo anterior, considera-se como serviço, além das atividades letivas ou administrativas cometidas ao integrante da Carreira do Magistério Municipal, o comparecimento a reunião e/ou atividade estabelecida em regulamento ou determinada pelo titular do Órgão Municipal de Educação, segundo as necessidades do ensino, para a qual tenha havido convocação.

Artigo 57º As reposições devidas pelo integrante da Carreira do Magistério Municipal e as indenizações por prejuízos causados ao erário serão descontadas da respectiva remuneração, não podendo o desconto mensal exceder a um quinto (1/5) do vencimento.

Parágrafo Único – No caso de comprovada a má-fé, a reposição deverá ser feita de uma só vez, sem prejuízo das penalidades.

Artigo 58º A Tabela de Vencimento do Quadro de Magistério será revista na mesma época e pelo mesmo índice aplicado aos vencimentos dos servidores municipais, desde que não seja inferior a Lei Federal nº 11.494/2007.

Artigo 59º Os professores e especialistas de educação contratadas especificamente para atender convênios firmados entre o Município, o Estado e a União, serão admitidos respeitadas as disposições deste Estatuto e aos direitos adquiridos quanto á remoção.

Artigo 60º – Os integrantes da Carreira do Magistério Municipal que forem por interesse administrativo, colocados á disposição de entidades conveniadas perceberão os vencimentos e as vantagens estabelecidas neste Estatuto.

CAPÍTULO VIII

DA VACÂNCIA DE EMPREGOS E DE DISPENSAS

SEÇÃO I

Da vacância de cargos

Artigo 61º A vacância de cargos do Quadro do Magistério Público Municipal ocorrerá nas hipóteses de exoneração, dispensa, aposentadoria, falecimento, ou por força de modificações na estrutura da educação decorrentes de legislação federal, estadual ou municipal.

SEÇÃO II

Das dispensas

Artigo 62º A dispensa de docentes contratados por tempo determinado, nos termos da lei municipal que rege a matéria, ocorrerá:

- I. Na extinção do emprego permanente de natureza docente.
- II. Na reassunção do titular do emprego permanente.
- III. Ao término do ano letivo.

SEÇÃO III

Da exoneração

Artigo 63º Os critérios para exoneração da função de direção, além dos constantes no artigo 62, serão os seguintes:

- I. Promover greves.

- II. Não demonstrar bom desempenho para o cumprimento da função.
- III. Não respeitar hierarquias.
- IV. Descumprir o inciso II do artigo 103 das proibições.
- V. Não agir cooperativamente para alcançar as metas propostas no Plano de Gestão da Administração Municipal.
- VI. A pedido.
- VII. Por interesse da administração do Órgão Municipal de Educação.

Artigo 64º Quando houver exoneração da função de livre nomeação o professor voltará a receber remuneração com referência na tabela da função de professor, permanecendo no nível e grau correspondente a que conquistou na função de direção.

CAPÍTULO IX

DOS AFASTAMENTOS, DAS SUBSTITUIÇÕES E DA REMOÇÃO

SEÇÃO I

Dos afastamentos

Artigo 65º Os integrantes do Magistério Público Municipal de Ipiranga poderão afastar-se do exercício do emprego nas seguintes condições:

- I. Prover empregos em comissão.
 - II. Exercer cargo vago ou substituir ocupante de emprego quando este estiver afastado, desde que no mesmo quadro.
 - III. Para tratar de assuntos de interesse particular por um prazo de 2 anos, com prejuízo de seus vencimentos e das demais vantagens, com anuência do órgão responsável pela educação municipal e a homologação do senhor prefeito municipal, prorrogável por igual período.
- a) O integrante da Carreira do Magistério Municipal licenciado sem vencimento poderá, a qualquer tempo, reassumir suas atividades, passando a perceber sua remuneração a partir da data do efetivo exercício.
- IV. Exercer atividades inerentes ou correlatas ao magistério em empregos ou funções nas unidades ou órgãos da educação de Ipiranga.

§1º Consideram-se atividades inerentes às do magistério aquelas que são próprias do Quadro do Magistério.

§2º Consideram-se atividades correlatas às do magistério, as relacionadas com a docência em outras modalidades de ensino, bem como as de natureza técnica, as relativas ao desenvolvimento de estudo, planejamento, capacitação de docentes, especialistas de educação e supervisão.

Artigo 66º É assegurado ao Integrante da Carreira do Magistério Municipal nos termos do presente Estatuto:

- I. O direito de requerer ou representar.
- II. O direito de pedir reconsideração de ato de decisão proferida em primeiro despacho definitivo.

Parágrafo Único – O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá em 120 (cento e vinte) dias.

SEÇÃO II

Das substituições

Artigo 67º Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário de docentes e profissionais de suporte pedagógico.

Parágrafo Único – A substituição poderá ser exercida por ocupante do cargo da mesma classe de docente ou do magistério público municipal, e na ausência destes, mediante contratação por tempo determinado.

Artigo 68º As substituições por período igual ou inferior a quinze dias, sempre que possível, serão exercidas por docente titular de cargo. Na inexistência destes, serão admitidos em caráter eventual, como substitutos, os docentes que participaram do processo seletivo elaborado pelo órgão responsável pela educação municipal, obedecida a classificação.

Artigo 69º As substituições não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de substituição e serão sempre por período determinado.

SEÇÃO III

Da remoção dos integrantes do magistério

Artigo 70º Remoção é a passagem do exercício do integrante da Carreira do Magistério Municipal de uma unidade escolar ou administrativa para outra, sem que se modifique a sua situação funcional.

Artigo 71º A remoção de integrantes da carreira do magistério processar-se-á na seguinte forma:

- I. Por concurso de remoção ou permuta.

- II. Em decorrência da extinção da unidade escolar ou administrativa da lotação originária.
- III. No caso de ociosidade de recursos humanos na unidade escolar.

§ 1º No caso do Inciso I, primeira parte, a remoção dependerá da existência da vaga.

§ 2º Na apreciação dos pedidos de remoção, havendo mais de um interessado na mesma vaga, terá precedência aquele que conquistar maior classificação, de acordo com os critérios abaixo respectivamente:

- I. Maior título de formação acadêmica.
- II. Maior tempo de serviço.
- III. Mais idoso como critério de desempate.

Artigo 72º A remoção sempre deverá preceder o concurso de ingresso para provimento de empregos da carreira do Magistério e somente poderão ser oferecidas em concurso de ingresso as vagas remanescentes do concurso de remoção.

Artigo 73º A remoção por permuta será realizada sempre no início do ano letivo, podendo ser renovada de acordo com o interesse do funcionário permutante e aquiescência do órgão responsável pela Educação Municipal.

SEÇÃO IV

Readaptação

Artigo 74º Readaptação é o provimento do integrante da Carreira do Magistério Municipal em cargo mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual, podendo ser realizada de ofício ou a pedido do interessado.

Artigo 75º A readaptação verificar-se-á:

I – Quando ficar comprovada a modificação do estado físico ou das condições de saúde, que lhe diminua a eficiência para a função.

II – Quando o nível mental não mais corresponder às exigências do magistério.

Artigo 76º A readaptação poderá implicar na remoção do integrante da Carreira do Magistério Municipal para unidade escolar onde exista vaga para função recomendada.

Parágrafo Único – Da readaptação não poderá decorrer aumento ou redução de vencimentos e vantagens, sendo assegurada a diferença, se for o caso.

SEÇÃO V Da lotação

Artigo 77º Todo membro do Magistério Público Municipal terá uma lotação específica, e será indicada quando de sua nomeação ou enquadramento funcional.

Parágrafo Único – A lotação funcional nas unidades educacionais é fixada por ato do órgão municipal de educação, em função das necessidades da rede municipal de ensino.

Artigo 78º Quando houver alteração no número de alunos matriculados, extinção de escolas, ou regulamento que implique na diminuição dos servidores lotados em determinada unidade educacional, o atingido deverá ser removido para a escola de sua escolha que apresentar vaga, observado os critérios estabelecidos na seção sobre remoção.

Artigo 79º O redimensionamento do plano de lotação das unidades educacionais e dos demais órgãos que compõem o órgão municipal de educação será estabelecido, anualmente, por portaria emitida pelo titular do órgão municipal de educação.

Artigo 80º Caberá ao Diretor e aos Coordenadores de unidades educacionais, organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional do órgão municipal de educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

Artigo 81º Cabe ao titular do órgão municipal de educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição da força de trabalho nos órgãos e unidades educacionais da rede municipal de ensino.

Artigo 82º O membro do magistério não perde sua lotação nos seguintes casos:

- I. Afastamento para exercer cargo de provimento em comissão ou função gratificada, ou função de livre nomeação.
- II. Para realizar estágios ou cursos de atualização de interesse da educação, por indicação do executivo.
- III. Quando colocado a disposição de outros órgãos públicos ou não, de interesse da administração e para atendimento de convênios relacionados com a educação.
- IV. Nos casos de licença de gestação.

- V. Nos casos de licença prêmio.
- VI. Para atender convocação obrigatória do serviço militar.
- VII. Quando exercer mandato eletivo.
- VIII. Nos casos de tratamento de saúde sua, de seu cônjuge, filhos ou pais, desde que tal situação esteja comprovada através da Junta Médica do Município, sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, por no máximo dois meses.

Artigo 83º O membro do magistério legalmente afastado e que tenha perdido a lotação, quando retornar ao exercício será lotado em estabelecimento de ensino em que haja vaga, se possível em local mais próximo de sua antiga lotação, respeitando o cargo e habilitação profissional.

§ 1º Quando não existir vaga o membro do magistério será designado para o exercício em estabelecimento do município sem lotação, até o surgimento da primeira vaga de lotação, na qual será lotado.

§ 2º A lotação do membro do magistério em unidade escolar diversa daquela em que originalmente foi lotado, poderá ser requerida pelo interessado, em havendo vaga, em concordância do Executivo.

§ 3º O membro do magistério não perderá a sua lotação original salvo por problemas disciplinares apurados por processo administrativo ou nos casos indicados nesta lei.

CAPÍTULO X

DIREITOS E VANTAGENS

SEÇÃO I

Tempo de Serviço

Artigo 84º Na contagem do tempo de serviço, para todos os efeitos legais, serão consideradas como de efetivo exercício o afastamento em virtude de:

- I. Férias.
- II. Casamento, até 8 (oito) dias consecutivos.
- III. Luto por falecimento do cônjuge ou companheiro, filhos, netos, pais, avós e irmãos, até 8 (oito) dias.
- IV. Júri e outros serviços obrigatórios por lei.
- V. Convocação para serviço militar.

- VI. Exercício de mandato eletivo federal, estadual e municipal, quando houver incompatibilidade de horário.
- VII. Licença especial.
- VIII. Licença para tratamento de saúde.
- IX. Licença no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional.
- X. Licenças, de até no máximo dois meses, para tratamento de saúde do cônjuge, filhos ou pais, desde que tal situação esteja comprovada através de Junta Médica do Município, e comprovação de não haver outra pessoa que possa acompanhar o doente.
- XI. Licença gestante.

SEÇÃO II

Férias

Artigo 85º As férias dos integrantes da Carreira do Magistério Municipal serão usufruídas em período de recesso escolar, segundo escala aprovada pelo titular do Órgão Municipal de Educação, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas.

Artigo 86º Será assegurado 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, observando o calendário escolar a cumprir; dos quais pelo menos 30 (trinta) dias consecutivos.

Parágrafo Único - É vedada a conversão em pecúnia da totalidade ou de parte do período de férias.

SEÇÃO III

Vantagens Pecuniárias

Artigo 87º Juntamente com o vencimento básico, poderá ser pago aos integrantes da Carreira do Magistério Municipal as seguintes vantagens pecuniárias:

- I – Indenizações.
- II – Auxílios.
- III – Gratificações.
- IV - Adicionais.

§ 1º As indenizações e auxílios não se incorporam ao vencimento, não servirão de base para o cálculo de outras vantagens e não ficam sujeitas à contribuição previdenciária.

§ 2º As gratificações e adicionais incorporam ao vencimento, nos casos e condições indicados neste Estatuto.

§ 3º As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo ou idêntico fundamento.

SEÇÃO IV Indenizações

Artigo 88º Constitui indenizações ao integrante da Carreira do Magistério Municipal:

- I – Diárias.
- II – Transporte.

Artigo 89º Conceder-se-á diárias:

§ 1º Ao integrante da Carreira do Magistério Municipal que, a serviço, se afastar de sua sede em caráter eventual ou temporário, para outro Município, diárias para custear despesas de pousada, alimentação e locomoção, na forma prevista em regulamento.

- I. O valor das diárias será fixado em ato do Prefeito Municipal.
- II. O integrante da Carreira do Magistério Municipal que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a devolver integralmente o valor recebido, no dia útil imediato.
- III. Quando o integrante da Carreira do Magistério Municipal retornar à sede em prazo menor que o previsto, restituirão, no prazo do inciso anterior, as diárias recebidas em excesso.
- IV. O integrante da Carreira do Magistério Municipal que receber diárias apresentará a respectiva prestação de contas, na forma prevista em regulamento.

Artigo 90º Conceder-se-ão indenizações para transporte:

§ 1º Ao integrante da Carreira do Magistério Municipal que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força de suas atribuições, indenização de transporte, conforme regulamento.

§ 2º Ao integrante da Carreira do Magistério Municipal que comprovar a residência na zona urbana de Ipiranga, que desempenhe a função na zona rural e que realizar despesas com transporte particular para execução de suas atividades docentes, por uma distância igual ou superior a 5 (cinco) km diários, será atribuída Ajuda de Custo no valor correspondente a quilometragem percorrida durante os dias letivos do mês, que será afixado em tabela atualizada pelo Prefeito Municipal, comprovando através de declaração de sua chefia imediata que não teve faltas e que não utilizou transporte público.

- I. Caso os integrantes do magistério utilizem um veículo coletivo, próprio será atribuída a ajuda de custo, apenas para o servidor responsável pelo veículo.
- II. Para efeito de cálculo de valor por km, será levado em conta o valor de mercado do combustível.

SEÇÃO V

Dos auxílios

Artigo 91º Será concedido ao integrante da Carreira do Magistério Municipal os seguintes auxílios:

- I – Auxílio reclusão.
- II – Salário-Família.

Artigo 92º À família do integrante da Carreira do Magistério Municipal ativo é devido o auxílio-reclusão nos seguintes valores:

- I – dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto durar a prisão.
- II – Metade da remuneração, durante o afastamento em virtude de condenação por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo.

Artigo 93º No caso do inciso I, do artigo anterior, o integrante da Carreira do Magistério Municipal terá direito à integração da remuneração, desde que absolvido.

Artigo 94º O pagamento do auxílio reclusão cessará:

- I – A partir do dia imediato àquele em que o integrante da Carreira do Magistério Municipal for posto em liberdade, ainda que condicional.
- II – Na data do trânsito em julgado de sentença que comine pena de perda do cargo.

Artigo 95º O salário- família é devido ao integrante da Carreira do Magistério Municipal ativo ou inativo, por dependente econômico.

§ 1º Considera-se dependente econômico:

I – O filho, inclusive o enteado, até 14 (quatorze) anos de idade ou, se inválido, de qualquer idade.

II – O menor de 14 (quatorze) anos que, mediante autorização judicial, vive na companhia e a expensas do integrante da Carreira do Magistério Municipal.

§ 2º O salário-família responderá a 5% (cinco por cento) do menor nível da Tabela de Vencimentos do Poder Executivo.

§ 3º Quando o pai e a mãe forem servidores, integrante ou não da Carreira do Magistério Municipal e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles, quando separados, será pago a um e a outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

§ 4º Ao pai e à mãe equiparam-se o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Artigo 96º O afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, acarreta a suspensão do pagamento do salário-família.

SEÇÃO VI

Gratificação

Artigo 97º Poderá ser atribuído ao integrante da Carreira do Magistério Municipal as seguintes gratificações:

I – gratificação de função.

II – gratificação natalina.

III – gratificação por encargos.

Artigo 98º Ao integrante da Carreira do Magistério Municipal designado para o exercício de função de direção, chefia de unidade administrativa é devida gratificação de função, com os símbolos e valores definidos em decreto.

Parágrafo Único – A gratificação de função é inacumulável com o vencimento de cargo em comissão e com a gratificação por encargos especiais e será concedida por ato expresso do Prefeito Municipal.

Artigo 99º Ao integrante da Carreira do Magistério Municipal será concedido gratificação natalina, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração vigente no mês de pagamento, por mês de exercício no respectivo ano.

§ 1º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral; a inferior será desprezada.

§ 2º A gratificação natalina poderá ser paga em duas parcelas, sendo:

- I – A primeira, até o dia 20 de setembro.
- II - A segunda, até o dia 20 de dezembro.

§ 3º O integrante da Carreira do Magistério Municipal exonerado perceberá a gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês de exoneração.

Artigo 100º A gratificação por encargos de magistério será atribuída ao docente nas seguintes hipóteses:

- I – Pela preparação de merenda escolar e/ou conservação do estabelecimento escolar.

Artigo 101º Gratificação pela preparação de merenda escolar e/ou conservação do estabelecimento escolar: 30% (trinta por cento) do vencimento básico previsto para o cargo de Professor referência PI, grau A.

Artigo 102º A gratificação por encargos especiais será concedida, a critério da autoridade competente, nos casos e valores previstos em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal, de acordo com o artigo 131 da Lei 1236, de 11 de dezembro de 1997.

CAPÍTULO XI

REGIME DISCIPLINAR

SEÇÃO I

Deveres e Proibições

Artigo 103º O integrante da Carreira do Magistério Municipal tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta moral, funcional e profissional adequada à dignidade do cargo, observando as normas seguintes:

I - Quanto aos deveres:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens dos superiores hierárquicos.
- b) Manter espírito de cooperação e solidariedade com os colegas.
- c) Utilizar processos de ensino que não se afastam do conceito atual de educação e aprendizagem.
- d) Incluir nos alunos, por exemplo, o espírito de solidariedade humana, de justiça e cooperação, o respeito às autoridades constituídas.
- e) Empenhar-se pela educação integral do educando.
- f) Comparecer ao estabelecimento de ensino nos horários estabelecidos e sempre que convocado, executando os serviços que lhe competirem.
- g) Sugerir melhorias que visem o aperfeiçoamento do ensino e ao seu aperfeiçoamento pessoal.
- h) Participar no processo de planejamento das atividades relacionadas com a educação.
- i) Zelar pela economia de material e pela conservação do que for confiada a sua guarda.
- j) Guardar sigilo sobre assunto do estabelecimento de ensino que não deva ser divulgado.
- k) Apresentar-se adequadamente trajado em serviço.
- l) Atender prontamente, com preferência sobre quaisquer outros serviços, as requisições de documentos, informações ou providências que lhe forem feitas pelas autoridades judiciais e pelo órgão municipal de educação.
- m) Proceder, na via pública e privada, de forma a dignificar sempre a função do magistério.
- n) Levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo ou função.
- o) Submeter-se a inspeção médica que for determinada pela autoridade competente.

II – Quanto às proibições:

- a) 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 ensino.
- b) Promover manifestações de apreço ou despreço, dentro do estabelecimento de ensino ou qualquer outro órgão público.
- c) Exercer o comércio entre os colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar a usura e qualquer de suas formas.
- d) Fazer contratos de natureza comercial ou industrial com Poder

Executivo

Municipal, para si mesmo ou como representante de outrem.

e) Requerer ou promover a concessão de privilégios garantia de juros ou favores idênticos, na esfera federal, estadual ou municipal, exceto privilégio ou isenção própria.

f) Ocupar cargo ou exercer função em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependência com o governo municipal.

g) Aceitar representações de estados estrangeiros, exceto se honoríficas.

h) Retirar, sem prévia autorização da autoridade o documento existente em estabelecimento de ensino ou repartição administrativa.

i) Receber comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie em razão de suas atribuições.

j) Cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos da lei, o desempenho das funções que lhe competem.

k) Participar, enquanto na atividade, de diretoria, gerência, administração, conselho técnico ou administrativo de empresa ou sociedade comercial ou industrial quando contratante ou concessionária de serviço público municipal ou fornecedora de equipamento ou material de qualquer natureza ou espécie, a qualquer órgão municipal, mesmo como procurador.

Parágrafo Único – Não se compreende na proibição do inciso II, alínea k, deste artigo, a participação de integrante em cooperativas ou associações de classe na qualidade de associado ou dirigente.

SEÇÃO II

Aperfeiçoamento e da Especialização

Artigo 104º É dever inerente ao integrante da Carreira do Magistério Municipal seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Artigo 105º O integrante da Carreira do Magistério Municipal tem direito a frequentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização profissional de seu interesse, de acordo com as instruções aprovadas pelo titular do Órgão Municipal de Educação e homologadas pelo Prefeito Municipal.

Artigo 106º Para que o integrante da Carreira do Magistério Municipal possa ampliar a sua cultura profissional, o Município poderá promover cursos de formação continuada, aperfeiçoamento, especialização entre outros.

SEÇÃO III

Responsabilidades

Artigo 107º Pelo exercício irregular das suas atribuições o integrante da Carreira do Magistério Municipal responde civil, penal e administrativamente, nos termos da Lei.

SEÇÃO IV

Penas Disciplinares

Artigo 108º São penas disciplinares:

- I – Advertência.
- II – Suspensão.
- III – Destituição de função.
- IV – Demissão.

Artigo 109º Para aplicação das penas disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que provirem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Artigo 110º A pena de advertência será aplicada por escrito, nos casos de inobservância dos deveres estabelecidos no art. 103, inciso I, e de violação de proibição constante do art. 103, inciso II, alíneas “a”, “b”, “c”, e “h”.

Artigo 111º A pena de suspensão, que não excederá de 90 (noventa) dias, será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência ou de violação às demais proibições do art. 103, inciso II, desde que não fique tipificada infração sujeita à pena de demissão.

Parágrafo Único – O servidor perderá, durante o prazo de suspensão, o vencimento básico e todas as vantagens pessoais decorrentes do cargo ou função.

Artigo 112º A destituição de função terá por fundamento a falta de exaço no cumprimento do dever, de benevolência ou negligência que contribua para a falta de apuração, no devido tempo, de infração perpetrada por outrem.

Artigo 113º A pena de demissão será aplicada nos casos de:

- I – Crime contra a administração pública.
- II – Abandono do cargo.
- III – Incontinência pública e escandalosa, prática de jogos proibidos e embriaguez habitual.
- IV – Insubordinação grave em serviço.

V – Ofensa física em serviço contra servidor, aluno, pai de aluno ou outra pessoa que se encontrar nas dependências da unidade escolar ou do órgão administrativo.

VI – Aplicação irregular de recursos públicos, do caixa escolar, da comissão da escola ou da associação de pais, mestres e funcionários.

VII – Revelação de segredo profissional.

VIII – Dilapidação do patrimônio público.

IX - Corrupção ativa ou passiva.

X – Transgressão do disposto nas alíneas “e”, “f”, “g”, “j”, e “k”, do inciso II, do art. 103.

Parágrafo Único – Considera-se abandono de cargo a ausência do integrante da Carreira do Magistério Municipal por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Artigo 114º Em qualquer caso, o ato de demissão mencionará a infração cometida.

Parágrafo Único – Nos casos dos incisos I, VI, VIII e IX, do artigo anterior, a pena aplicada com a indicação “**a bem do serviço público**”.

Artigo 115º Para imposição de pena disciplinar são competentes:

I – O Prefeito Municipal, no caso de aplicação das penas de demissão ou de cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

II – O titular do Órgão Municipal de Educação, em todos os casos, ressalvados o disposto no inciso anterior.

Artigo 116º Além da penalidade judicial cabível serão consideradas como falta os dias em que o integrante da Carreira do Magistério Municipal deixar de atender à convocação do júri, sem motivo justificado.

Artigo 117º Será cassada a aposentadoria ou disponibilidade se ficar provado que o inativo:

I – Praticou falta grave no exercício do cargo ou função.

II – Aceitou ilegalmente cargo ou função pública.

Parágrafo Único – Será igualmente cassada a disponibilidade do servidor que não assumir no prazo legal o exercício de cargo em que for aproveitado.

Artigo 118º A pena disciplinar prescreverá:

I – Em 6 (seis) meses, quanto às infrações puníveis com destituição de função, demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

II – Em 1 (um) mês, quanto às infrações puníveis com suspensão.

III – Em 15 (quinze) dias, quanto às infrações puníveis com repreensão.

§ 1º Prazo de prescrição começa a correr da data em que a administração tiver ciência do ilícito praticado.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos em lei penal aplicam-se infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A instauração de processo administrativo ou judicial interrompe a prescrição.

Artigo 119º A autoridade que tiver ciência da prática de infração funcional por integrante da Carreira do Magistério Municipal promoverá a sua apuração em processo administrativo, assegurando-se ao acusado a ampla defesa.

Parágrafo Único – O processo administrativo precederá a aplicação de pena de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, demissão e cassação de aposentadoria e disponibilidade.

Artigo 120º Cabe ao titular do Órgão Municipal de Educação determinar a abertura de processo administrativo, nos casos previstos neste Estatuto.

Artigo 121º Promoverá o processo uma Comissão Processante designada pelo titular do Órgão Municipal de Educação, composta de 3 (três) servidores do Poder Executivo, podendo requisitar-lhes ao Órgão em que estiverem lotados, quando for o caso.

Parágrafo Único – Ao designar a Comissão Processante, a autoridade indicará, dentre seus membros, os respectivos presidente e secretário.

Artigo 122º Sempre que necessário, a Comissão Processante dedicará todo tempo aos trabalhos do processo administrativo, ficando seus membros dispensados do serviço na repartição em que estiverem lotados durante o curso das diligências e elaboração do relatório.

Parágrafo Único – O prazo para conclusão do processo administrativo é de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias pela autoridade que tiver determinado a instauração do processo, por solicitação do presidente da Comissão Processante.

Artigo 123º O presidente, na primeira reunião da Comissão do Processo administrativo:

I – Determinará a citação do professor ou especialista indiciado, remetendo-lhe cópias do ato que instaurou o processo administrativo e, se for o caso, da representação que o houver fundamentado.

II – Fixará o prazo de 3 (três) dias para que o professor ou especialista apresente defesa prévia e indique as provas que pretende produzir, arrolando, desde logo, as testemunhas que quiser ouvir, as quais deverão comparecer independente de intimação, considerando-se desistência da defesa em caso de ausência.

III – Designará data para depoimento pessoal do denunciante, se houver, e do indiciado e inquirição das testemunhas arroladas com a denúncia e com a defesa, sucessivamente.

IV – Determinará a produção dos demais meios de provas requeridos ou achados necessários, designando, desde logo, técnicos e peritos para sua realização.

Artigo 124º Concluída a instrução, o professor ou especialista indiciado será intimado para apresentar, no prazo de 10 (dez) dias, suas alegações finais, sendo-lhes facultada vista do processo na repartição.

§ 1º Havendo 2 (dois) ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 2º Achando-se o indicado em lugar incerto, será citado por edital, afixado nas dependências do Órgão Municipal de Educação, na unidade escolar em que estiver lotado e publicado uma vez no órgão oficial do Município.

§ 3º É vedado ao indiciado requerer a produção de outras provas nas suas alegações finais, devendo reportar-se àquelas já constantes do processo.

Artigo 125º Para defender o indiciado revel, será designado servidor municipal com conhecimentos suficientes para assegurar o exercício da ampla defesa, sendo permitida, neste caso, a defesa genérica.

Artigo 126º Concluída a defesa, a Comissão Processante remeterá o processo à autoridade competente, acompanhado de relatório, o qual concluirá pela inocência ou responsabilidade do acusado, indicando, se a hipótese for esta última, a disposição legal transgredida.

Artigo 127º Recebido o processo, a autoridade julgadora proferirá decisão no prazo de 20 (vinte) dias.

§ 1º Não decidido o processo no prazo deste artigo, o indiciado reassumirá automaticamente o exercício do cargo ou função, aí aguardando o julgamento.

§ 2º No caso de alcance ou malversação de dinheiro público, apurado em inquérito, o afastamento se prolongará até a decisão final do processo administrativo.

Artigo 128º Tratando-se de crime, a autoridade que determinar o processo administrativo, providenciará a instauração de inquérito policial.

Artigo 129º A autoridade a quem for remetido o processo, proporá a quem de direito, no prazo de 15 (quinze) dias, as sanções e providências que excederem de sua alçada.

Parágrafo Único – Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, caberá o julgamento à autoridade competente para imposição da pena mais grave.

Artigo 130º Caracterizado o abandono de cargo de magistério, o titular do Órgão Municipal de Educação procederá na forma do art. 119.

Artigo 131º Quando a infração estiver capitulada na lei penal, será remetido o processo à autoridade competente, ficando cópia autêntica.

Artigo 132º Em qualquer fase do processo será permitida intervenção do defensor constituído pelo indiciado.

Artigo 133º O indiciado somente poderá ser exonerado a pedido, após a conclusão do processo administrativo a que responder, desde que reconhecida a sua inocência.

Artigo 134º Deverá constar no assentamento individual todas as penas impostas ao integrante da Carreira do Magistério Municipal.

§ 1º A pena de advertência será excluída no assentamento funcional após transcorrido o prazo de 2 (dois) anos desde a sua aplicação, ressalvada a hipótese de reincidência, caso em que este prazo será duplicado.

§ 2º A revisão de procedimento administrativo de que tenha resultado a aplicação de pena poderá ser requerida pelo interessado na forma estabelecida no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

CAPÍTULO XII

NORMAS PARA O ESTÁGIO PROBATÓRIO

SEÇÃO I

Da denominação

Artigo 135º Estágio Probatório é um período de adaptação onde será verificado o desempenho e grau de aproveitamento do servidor recém-admitido na Instituição e que servirá

de prova para determinar a efetivação ou não no cargo para o qual foi nomeado, com duração de três anos a partir da data de sua entrada em exercício.

SEÇÃO II

Da estabilidade

Artigo 136º São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

Parágrafo Único - Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Artigo 137º O servidor em estágio probatório será avaliado de seis em seis meses.

Artigo 138º Quando o servidor preencher parcialmente aos requisitos para o cargo deverá participar de curso de capacitação em serviço, no período de férias, ou em horário contrário ao de trabalho, não tendo direito a remuneração extra por esta medida.

Artigo 139º O servidor em estágio probatório só será demitido do cargo após a observância do artigo 141 e seus parágrafos, ou mediante avaliação for considerado inapto atingindo média inferior a 70, quando esta se impuser antes de concluído o estágio probatório.

Artigo 140º Durante o estágio probatório o servidor poderá ser exonerado justificadamente, independentemente de inquérito administrativo, se não satisfizer as exigências do artigo 141 com base nos dados relativos ao desempenho das funções, enquanto na avaliação for considerado inapto atingindo média inferior a 70 e desde que tenha sofrido pelos menos três advertências por escrito relacionadas ao cumprimento dos requisitos supra mencionados.

§ 1º Aos chefes de serviço compete fazer as anotações no parecer descritivo de avaliação, dos fatos que revelem infringência aos requisitos do estágio probatório, as quais servirão de funcionamento para a exoneração prevista no artigo 141.

§ 2º Sem prejuízo da remessa periódica do parecer descritivo ao Comitê Permanente de Avaliação do Período de Estágio Probatório, o chefe da repartição ou serviço em que o sirva o servidor sujeito ao estágio probatório, 4 (quatro) meses antes do término deste, informará reservadamente aos órgão de pessoal sobre o servidor, tendo em vista os requisitos idoneidade moral e eficiência.

§ 3º Em seguida, o Comitê Permanente de Avaliação do Período de Estágio Probatório formulará parecer escrito, opinando sobre o merecimento do estagiário em relação a cada um dos requisitos

e concluindo a favor ou contra a confirmação.

§ 4º Desse parecer, se contrário a confirmação, será dada vista ao estagiário pelo prazo de 5 (cinco) dias.

§ 5º Julgando o parecer e a defesa, o chefe imediato, se considerar aconselhável a exoneração do funcionário, encaminhará ao Prefeito Municipal a respectiva minuta do decreto.

§ 6º Se o despacho do chefe imediato for favorável a permanência do servidor, a confirmação não dependerá de qualquer novo ato.

§ 7º A apuração dos requisitos de que trata este artigo deverá processar-se de modo que a exoneração do servidor possa ser feita antes de findar o período de estágio.

§ 8º Considera-se chefia imediata para fins dos parágrafos 5 e 6, aquela correspondente ao primeiro nível hierárquico de subordinação direta ao Prefeito Municipal.

SEÇÃO II

Dos Fatores de Avaliação

Artigo 141º Para fins de averiguação da capacidade do servidor para o cargo serão observados os seguintes fatores:

- I. **Frequência/assiduidade:** refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência. Para fins de medida verificar-se-á o cumprimento da jornada total de trabalho constante no Capítulo V deste e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 57.
- II. **Pontualidade:** avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas. Em cumprimento ao Artigo 103, inciso I, alínea f.
- III. **Iniciativa:** capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias. Tendo como base a LDB atual; o artigo 103, inciso I, alíneas “b”, “d”, “e”, “g”, “h” e “n” desta Lei; a Proposta Política Pedagógica do Estabelecimento de exercício, o Plano Municipal de Educação e outros documentos vigentes.
- IV. **Disciplina:** refere-se à capacidade do servidor em acatar ordens, de seu superior hierárquico, com boa vontade, para realizar as tarefas com competência. Baseado no art. 103, inciso I, alíneas a, f, l e o e na LDB 9394/96.
- V. **Conhecimento para o trabalho:** demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. De acordo com o artigo 103, inciso I, alíneas c, d e e desta Lei.

- VI. **Produtividade e qualidade no trabalho:** quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade. De acordo com LDB 9394/96 e com o artigo 103, inciso I desta Lei.
- VII. **Relacionamento com os demais:** habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo. Com base, principalmente, no artigo 103, inciso I, alínea b, e inciso II, alínea b, entre outras normas de convivência social e trato para o atendimento no serviço público.
- VIII. **Flexibilidade:** capacidade em adequar-se com novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação. Tendo como base, principalmente, o artigo 103, inciso I, alíneas “c”, “d”, “e”, “h”, “j”, “l”, inciso II, alínea “a”.
- IX. **Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente:** zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação. Tendo como base principal cumprimento do art. 103, inciso I, alíneas “b”, “g”, “h”, “i”.
- X. **Aproveitamento em programas de capacitação:** avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. Tendo como base, principalmente o cumprimento dos artigo 103, inciso I, alínea “c”, “e”, “g”, “h”, e art. 104.

SEÇÃO III

Dos procedimentos avaliativos

Artigo 142º Os profissionais do magistério em estágio probatório serão avaliados de seis em seis meses através de parecer descritivo, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

§ 1º A avaliação por parecer descritivo deverá ser feita pela chefia imediata do avaliado e por mais dois profissionais devidamente nominados e identificados, preferencialmente, diretamente ligados a função que exerce o avaliado.

§ 2º Após feita a avaliação o chefe imediato dará ciência ao avaliado sobre o resultado da avaliação prévia, a qual será encaminhada ao responsável pelo órgão municipal de educação, o qual encaminhará ao Comitê Permanente de Avaliação do Período de Estágio Probatório para a análise do parecer, averiguação de irregularidades e atribuição de conceitos dos quais sairá o parecer final.

Artigo 143º Com base no parecer descritivo o Comitê Permanente de Avaliação do Período de Estágio Probatório preencherá a ficha de avaliação final, e emitirá o parecer ao órgão municipal de Educação.

Parágrafo Único – A ficha de avaliação a que se refere o artigo encontra-se no Anexo IV, parte integrante desta Lei.

Artigo 144º O órgão municipal de educação tomará ciência da avaliação que será encaminhada ao chefe imediato do avaliado para averiguação, o qual dará ciência ao avaliado do resultado final da avaliação do período.

Parágrafo Único – Exclusivamente para fins da avaliação do estágio probatório entende-se chefia imediata como o mais próximo em sentido hierárquico do avaliado.

Artigo 145º Será garantida ampla defesa do avaliado em todos os procedimentos avaliativos, tendo este o prazo de 5 (cinco) dias consecutivos para recorrer junto ao Comitê quanto ao resultado da avaliação quando esta não for condizente com a veracidade.

CAPÍTULO XIII DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 146º O dia do professor será comemorado em 15 de outubro, com solenidade que proporcionem a confraternização dos integrantes da Carreira do Magistério Municipal e, sempre que possível realizada através de entidades reconhecidas pelo Poder Público.

Artigo 147º No sistema municipal de ensino assegurar-se-á:

I – Os limites recomendados pelas normas pedagógicas para lotação de alunos nas classes.

II - O estímulo às publicações periódicas, à publicação de livros, à pesquisa científica e produções similares quando contribuírem para a educação e cultura.

III – O estímulo à vida associativa e recreativa dos professores ou especialistas de educação através de suas associações de classe.

Artigo 148º O Órgão Municipal de Educação desenvolverá, diretamente ou mediante convênio, programas especiais de titulação de professores sem habilitação, visando sua adequação aos termos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional vigente.

Artigo 149º Não serão designados integrantes da Carreira do Magistério Municipal para o exercício de funções estranhas às atribuições docentes que possam ser cometidas a servidores administrativos, ressalvado o disposto nos incisos abaixo:

- I. Funções próprias de suporte pedagógico.
- II. Direção de órgão ou unidade no âmbito do órgão Municipal de Educação.

Artigo 150º Os casos omissos seguirão o Estatuto do Servidor Público Municipal.

Artigo 151º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 23 de março de 2012.

**LUIZ CARLOS BLUM
PREFEITO MUNICIPAL**

GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS

CH – Carga-horária

EJA- Educação de Jovens e Adultos

LP- Licenciatura Plena

P- Professor de Educação de Infantil, Ensino Fundamental e EJA

PE - Pedagogo

PME – Plano Municipal de Educação

QPM - Quadro Próprio do Magistério

ANEXO I

TABELA 1

QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

E M P R E G O	FORMAÇÃO	REF.	CH	GRAU	GRAU	GRAU	GRAU	GRAU
PERMANENTE								
PROFESSOR	MAGISTÉRIO	P I - 4	25	A	B	C	D	E
PROFESSOR	LICENCIATURA PLENA	P II - 4	25	A	B	C	D	E
PROFESSOR	LP E ESPECIALIZAÇÃO	P III - 4	25	A	B	C	D	E
PROFESSOR	LP E MESTRADO	P IV - 4	25	A	B	C	D	E
PROFESSOR	LP E DOUTORADO	P V - 4	25	A	B	C	D	E
PEDAGOGO	LICENCIATURA PLENA	PE I - 8	40	A	B	C	D	E
PEDAGOGO	LP E ESPECIALIZAÇÃO	PE II - 8	40	A	B	C	D	E
PEDAGOGO	LP E MESTRADO	PE III - 8	40	A	B	C	D	E
PEDAGOGO	LP E DOUTORADO	PE IV - 8	40	A	B	C	D	E
FUNÇÕES DE LIVRE NOMEAÇÃO	FORMAÇÃO	REF.	CH	GRAU	GRAU	GRAU	GRAU	GRAU
C O O R D E N A D O R E S C O L A R	LICENCIATURA PLENA	CE I - 8	40	A	B	C	D	E
C O O R D E N A D O R E S C O L A R	LICENCIATURA PLENA	CE I - 4	20	A	B	C	D	E
C O O R D E N A D O R E S C O L A R	LP E ESPECIALIZAÇÃO	CE II - 8	40	A	B	C	D	E
C O O R D E N A D O R E S C O L A R	LP E ESPECIALIZAÇÃO	CE II - 4	20	A	B	C	D	E
C O O R D E N A D O R E S C O L A R	LP E MESTRADO	CE III - 8	40	A	B	C	D	E
C O O R D E N A D O R E S C O L A R	LP E MESTRADO	CE III - 4	20	A	B	C	D	E
CE IV – COORDENADOR E S C O L A R	LP E DOUTORADO	CE IV - 8	40	A	B	C	D	E
CE IV – COORDENADOR E S C O L A R	LP E DOUTORADO	CE IV - 4	20	A	B	C	D	E
DIRETOR	LICENCIATURA PLENA	DE I - 8	40	A	B	C	D	E
DIRETOR	LICENCIATURA PLENA	DE I - 4	20	A	B	C	D	E
DIRETOR	LP E ESPECIALIZAÇÃO	DE II - 8	40	A	B	C	D	E
DIRETOR	LP E ESPECIALIZAÇÃO	DE II - 4	20	A	B	C	D	E

DIRETOR	LP E MESTRADO	DEIII -8	40	A	B	C	D	E
DIRETOR	LP E MESTRADO	DE III -4	20	A	B	C	D	E
DIRETOR	LP DOUTORADO E	DE IV -8	40	A	B	C	D	E
DIRETOR	LP DOUTORADO E	DE IV -4	20	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LICENCIATURA PLENA	ASE I -8	40	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LICENCIATURA PLENA	ASE I -4	20	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LP ESPECIALIZAÇÃO E	ASE II -8	40	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LP ESPECIALIZAÇÃO E	ASE II -4	20	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LP E MESTRADO	ASE III -8	40	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LP E MESTRADO	ASE III-4	20	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LP DOUTORADO E	ASE IV -8	40	A	B	C	D	E
ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	LP DOUTORADO E	ASE IV -4	20	A	B	C	D	E

Na referência o número 4 refere-se à carga-horária diária de 4 horas e o número 8 de 8 horas diárias.

ANEXO II**TABELA 1**

Da remuneração dos profissionais de emprego permanente

EMPREGO PERMANENTE	FORMAÇÃO	REF.	CH	A	B	C	D	E
PROFESSOR	MAGISTÉRIO	P I - 4	25	954,81	973,91	993,38	1.013,25	1.033,52
PROFESSOR	LICENCIATURA PLENA	P II - 4	25	1.346,78	1.373,72	1.401,19	1.429,21	1.457,80
PROFESSOR	LP ESPECIALIZAÇÃO	P III - 4	25	1.563,53	1.610,44	1.658,75	1.708,51	1.759,77
PROFESSOR	LP E MESTRADO	P IV - 4	25	1.847,43	1.884,38	1.922,07	1.960,51	1.999,72
PROFESSOR	LP DOUTORADO	P V - 4	25	2.284,02	2.329,70	2.376,29	2.423,82	2.472,30
PEDAGOGO	LICENCIATURA PLENA	PE I - 8	40	2.629,65	2.708,54	2.789,80	2.873,49	2.959,69
PEDAGOGO	LP ESPECIALIZAÇÃO	PE II - 8	40	3.096,06	3.188,94	3.284,61	3.383,15	3.484,64
PEDAGOGO	LP E MESTRADO	PE III - 8	40	3.865,46	3.981,42	4.100,87	4.223,89	4.350,61
P4 PEDAGOGO	LP DOUTORADO	PE IV - 8	40	4.298,63	4.427,59	4.560,42	4.697,23	4.838,15

ANEXO II
TABELA II
DA REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE LIVRE NOMEAÇÃO

PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	GRAU A	GRAU B	GRAU C	GRAU D	GRAU E
CE I 4- COORDENADOR ESCOLAR	1539,81	1570,60	1602,01	1634,05	1666,74
CE II 4- COORDENADOR ESCOLAR	1756,56	1809,25	1863,53	1919,44	1977,02
CE III 4- COORDENADOR ESCOLAR	2040,46	2101,67	2143,70	2186,58	2230,31
CE IV 4- COORDENADOR ESCOLAR	2477,05	2526,59	2577,12	2628,66	2681,23
DE I 4- DIRETOR	1571,78	1603,21	1635,28	1667,98	1701,34
DE II 4- DIRETOR	1788,53	1842,18	1897,45	1954,37	2013,00
DE III 4- DIRETOR	2072,43	2113,87	2156,15	2199,27	2243,26
DE IV 4- DIRETOR	2509,02	2559,2	2610,38	2662,59	2715,84
ASE I 4- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	1571,78	1603,21	1635,28	1667,98	1701,34
ASE II 4- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	1788,53	1842,18	1897,45	1954,37	2013,00
ASE III 4- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	2072,43	2113,87	2156,15	2199,27	2243,26
ASE IV 4- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	2509,02	2559,2	2610,38	2662,59	2715,84
CE I 8- COORDENADOR ESCOLAR	3079,62	3141,21	3204,03	3268,11	3333,48
CE II 8 - COORDENADOR ESCOLAR	3513,12	3618,51	3727,06	3838,88	3954,04
CE III 8- COORDENADOR ESCOLAR	4080,92	4162,53	4245,78	4330,70	4417,31
CE IV 8 - COORDENADOR ESCOLAR	4954,1	5053,18	5154,24	5257,33	5362,47
DE I 8 - DIRETOR	3143,56	3206,43	3270,56	3335,97	3402,69
DE II 8- DIRETOR	3577,06	3684,37	3794,90	3908,75	4026,01
DE III 8 - DIRETOR	4144,86	4227,75	4312,31	4398,55	4486,53
DE IV 8 - DIRETOR	5018,04	5118,40	5220,76	5325,18	5431,68
ASE I 8- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	3143,56	3206,43	3270,56	3335,97	3402,69
ASE II 8- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	3577,06	3684,37	3794,90	3908,75	4026,01
ASE III 8- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	4144,86	4227,75	4312,31	4398,55	4486,53
ASE IV 8- ASSESSOR/SUPERVISOR DE ENSINO	5018,04	5118,40	5220,76	5325,18	5431,68

ANEXO III
PARECER DESCRITIVO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome:

Matrícula:

Cargo:

Lotação:

Data da posse:

Período de acompanhamento :

FATORES DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO
A- Frequência/assiduidade: refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.	
B- Pontualidade: avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.	
C- Iniciativa: capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias.	
D- Disciplina: refere-se à capacidade do servidor em acatar ordens, de superior hierárquico, com boa vontade, para realizar as tarefas com competência.	

<p>E- Conhecimento para o trabalho: demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação.</p>	
<p>F- Produtividade e qualidade no trabalho: quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.</p>	
<p>G- Relacionamento com os demais: habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.</p>	
<p>H- Flexibilidade: capacidade em adequar-se com novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.</p>	
<p>I- Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente: zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.</p>	
<p>J- Aproveitamento em programas de capacitação: avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados.</p>	

AVALIADOR (I) CHEFIA IMEDIATA	AVALIADOR (II)	AVALIADOR (III)
NOME	NOME	NOME
ASSINATURA	ASSINATURA	ASSINATURA

Ciente: _____
Funcionário avaliado

Ipiranga, em ____ / ____ / ____

ANEXO IV
FICHA DE AVALIAÇÃO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome: _____ **Matrícula:** _____
Cargo: _____
Lotação: _____
Data da posse: _____
Período de acompanhamento : _____

FATORES DE AVALIAÇÃO	INDICADORES		
	Bom	Reg.	Fraco
A- Freqüência/assiduidade: refere-se à freqüência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.			
B- Pontualidade: avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido , tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.			
C- Iniciativa: capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias.			
D- Disciplina: refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens, de seu superior hierárquico, com boa vontade, para realizar as tarefas com competência.			
E- Conhecimento para o trabalho: demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação.			
F- Produtividade e qualidade no trabalho: quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.			
G- Relacionamento com os demais: habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.			
H- Flexibilidade: capacidade em adequar-se com novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.			
I- Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente: zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.			
J- Aproveitamento em programas de capacitação: avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados.			

TABELA DE PONTUAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO RESULTADO FINAL	CÁLCULO
- De 85 a 100= Apto. Atende os requisitos	Nº de Bom: _____ x 10 = _____
-De 70 a 84 = Atende parcialmente aos requisitos.	Nº de Reg.: _____ x 07 = _____
-Menos de 70 = Não apto. Encaminhar para exoneração.	Nº de Fr.: _____ x 01 + _____

Total=_____

AVALIAÇÃO SUBSIDIÁRIA	PERÍCIA MÉDICA
Preencha este campo quando for necessário antecipar a conclusão da Avaliação Especial de Desempenho: ____ Afastamento. Qual? _____ ____ Mudança de lotação: Data _____	Há necessidade de encaminhamento do servidor ao órgão pericial para averiguação da capacidade física ou mental para exercício da função? ____ Não. ____ Sim. Justifique: _____

RESULTADO FINAL	JUSTIFICATIVA DO RESULTADO FINAL
Quanto a aptidão do servidor público, preencha este campo: ____ 1. Apto., atende aos requisitos (de 85 a 100) ____ 2. Atende parcialmente aos requisitos (de 70 a 84) ____ 3.- Não apto. Encaminhar para exoneração. (menos de 70)	Indicações sobre os procedimentos necessários para reduzir as dificuldades apontadas. _____ _____ _____

Chefia imediata
Nome e carimbo

Secretário
Nome e carimbo

Servidor avaliado

1 _____ 2 _____

Membro da comissão

Membro da comissão

3 _____

4 _____

Membro da comissão

Membro da comissão

5 _____

Membro da comissão

Ipiranga, em ____ / ____ / _____

Obs. :Preencher de acordo com o parecer descritivo remetido pela instituição em que o servidor trabalha.

PROPOSTA DE REFORMULAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE IPIRANGA

Projeto de lei nº27/2012

1. APRESENTAÇÃO

Esta proposta de lei reestrutura e organiza o Quadro do Magistério Público Municipal da Educação Básica do Município de Ipiranga, na forma da Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 que regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. E denominar-se-á Plano de Carreira e Remuneração – PCR dos profissionais do magistério municipal de Ipiranga.

2. JUSTIFICATIVA

Esta proposta de reformulação faz-se necessária diante das mudanças legais que regem o exercício do magistério, das normas do Tribunal de Contas do Paraná e outras disposições legais.

O atual Estatuto do Quadro Próprio do Magistério Municipal foi implantado em 1999 e passou por várias Leis Complementares o que dificulta seu entendimento e garantia de seu cumprimento na íntegra, além de apresentar ambigüidade de entendimento em alguns de seus artigos.

Ainda para que haja uma atualização que garanta que o Estatuto Municipal esteja de acordo com as Leis Federais e Estaduais vigentes é que necessita de reformulações.

3. OBJETIVOS

- Atualizar o Estatuto do Magistério Municipal.
- Readequar o Estatuto às necessidades municipais.
- Atender às exigências do MEC.
- Adequar o Estatuto às Leis Federais.

4. METODOLOGIA APLICADA

Para a readequação do Estatuto do Magistério Municipal foi realizada análise a partir da Lei nº1266/1999 e suas alterações. Com o objetivo de adequar/atualizar a Lei Municipal foram consultadas a Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9394/96, a Lei Federal 11.738/2008, a Constituição Federal, a Lei Orgânica do Município e o Estatuto do Servidor Público Municipal com suas alterações.

Após análise das leis citadas e com base nas orientações do Ministério da Educação entre elas a Resolução nº2 de 28 de maio de 2009, formulou-se um documento preliminar para as alterações no Estatuto do Magistério Municipal de Ipiranga, o qual manteve todos os artigos que estavam em conformidade com as leis vigentes e alterou os artigos que estavam desatualizados.

Foram acrescentados na proposta a criação de função de professor de educação física, normas para a escolha de diretores conforme exigência do MEC, normas para funções de livre nomeação que já era praticada pelo Estatuto, mas com complicações nas prestações de contas junto ao Tribunal de Contas e normas para avaliação do estágio probatório.

Quanto a questão financeira não foi alterado nada e esta proposta não acarretará ônus para o município nem prejuízo para os servidores municipais. As tabelas de vencimento do Anexo II apenas adéquam os vencimentos para que se enquadrem às exigências, mantendo os valores de acordo com os já praticados.

Diante dessas argumentações solicitamos a aprovação desta matéria.

Ipiranga, 23 de março de 2012.

SAMANTHA SANY BLUM FREITAS
Secretária Municipal de Educação e Cultura

LUIZ CARLOS BLUM
Prefeito Municipal

5. LEGISLAÇÃO CITADA

Constituição Federal de 1988.

Lei n

º 4320/1964 – Lei que estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

Lei nº 9394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Lei nº 9696/1998 – Regulamenta a profissão do profissional de Educação Física.

Lei nº 11.494/2007 – Lei que regulamenta o FUNDEB.

Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público de educação básica.

Lei Municipal nº 1201/96 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Lei Municipal nº 1236/97 – Altera o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Lei Municipal nº 1266/1999 – Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal nº 1267/1999 – Altera o Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal nº 1343/2001 – Altera o Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal nº 1354/2002 – Altera o Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal Complementar nº 01/2003 – Altera o Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal nº 1451/2004 – Altera o Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal nº 02/2004 - Altera o Estatuto do Magistério Municipal.

Lei Municipal nº 1490/2005 - Altera o Estatuto do Magistério Municipal.
Lei Municipal nº 1615/2006 - Altera o Estatuto do Magistério Municipal.
Lei Municipal nº 1652/2006 - Altera o Estatuto do Magistério Municipal.
Lei Municipal nº 1762/2007 – Plano Municipal de Educação.
Lei Orgânica do Município de Ipiranga de 1990.
Resolução nº2/2009 – Fixa Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

Sala das Sessões, em 29 de Março de 2012.

LUIZ CARLOS BLUM
Prefeito Municipal