

Pero 483/2002

### Lei Complementar nº 477/2002.

Y

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Ensino Público Municipal e contém outras providências.

O Povo do Município de Patrocínio do Muriaé por seus representantes aprovou e eu, Prefeito Municipal, em seu nome **sanciono** a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação, e do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo Educacional da Prefeitura Municipal de Patrocínio do Muriaé, com base na Lei Federal nº 9394 de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), na Resolução nº 03, de 08 de outubro de 1997 (Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional), com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do Ensino Público Municipal.

Art.2°. Para efeito desta Lei entende-se por: Sistema de Ensino Público Municipal, o conjunto de Unidades Educacionais que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação:

I. Trabalhadores em Educação são: Professores, Especialistas, Servidores Técnicos Administrativos Educacionais e de Apoio Administrativo Educacional que desempenham atividades diretas ou correlatas às atividades de ensino e aprendizagem em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do sistema municipal de ensino;

II. Magistério Público Municipal o conjunto de trabalhadores em educação, titulares do cargo de Professor e Especialista do Ensino Público Municipal;

III. Professor o titular de cargo de Carreira do Magistério Público Municipal;

IV. Especialista o titular do cargo de Carreira do Magistério Público Municipal, com função de suporte pedagógico direto a docência e o titular com função de acompanhar o processo de desenvolvimento do educando em colaboração com os docentes;

 V. Quadro do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo Educacional são os cargos ocupados através de concurso para: Secretário Escolar e Serviçal Escolar;

 VI. Coordenador função desenvolvida no Sistema Municipal de Ensino, mediante designação para o exercício de função gratificada;



- Art. 3°. Na estrutura da Carreira do titular de carreira do magistério, observam-se os princípios:
  - da valorização do Trabalhador em Educação, que pressupõe:
- a) a manutenção de um sistema permanente de formação continuada acessível a todos, nos termos desta lei, com vistas ao seu aperfeiçoamento profissional e à sua ascensão na carreira;
- b) o estabelecimento de normas e critério que privilegiam, para fins de promoção na carreira, o mérito funcional, a formação continuada e o esforço pessoal, preponderantemente sobre o seu tempo de serviço;
- c) a remuneração compatível com a complexidade das tarefas atribuídas ao titular de cargo de carreira do magistério e o nível de responsabilidade dele exigida para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo efetivo de que é ocupante;
- II. da humanização do serviço público, que pressupõe, no caso específico da Secretaria Municipal de Educação, a garantia:
  - a) da gestão democrática;
- b) do oferecimento de condições de trabalho adequadas para a participação do trabalhador em educação em atividades coletivas;
- c) da observância do Plano de Desenvolvimento da Educação Pública Municipal e, dos respectivos projetos político-pedagógicos.

### CAPÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

### SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

- Art. 4°. A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:
- a profissionalização, que pressupõe vocação, dedicação e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II. habilitação profissional: condição essencial que habilite ao exercício do Magistério através da comprovação de titulações específicas;
  - III. a valorização do desempenho, da qualificação;
- IV. eficiência: habilidade técnica e relações humanas que evidencie tendência pedagógica, adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo;
- V. a progressão na carreira, mediante tempo de serviço e merecimento;



VI. do princípio da unidade;

VII. do princípio da gestão democrática;

VIII. do princípio do trabalho coletivo;

IX. princípio da Qualidade na Educação e da Ação Coletiva.

Parágrafo único: O merecimento de que trata o inciso V deste artigo será aferido pelas anotações da ficha funcional do servidor e pelos cursos e treinamentos que o mesmo vier a cursar, nos termos de regulamento.

**Art. 5°.** O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério obedecerá aos princípios de:

I. eqüidade – Assegurando tratamento isonômico para cargos integrantes da mesma carreira, iguais ou assemelhados, entendido como a igualdade de direitos, obrigações e deveres.

II. concurso público – A investidura em cargo público de provimento efetivo do Sistema de Carreira será mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, assegurando-se os direitos dos servidores alcançados pelo que dispõe o art. 19 da ADCT, da Constituição Federal.

III. impessoalidade e legalidade – Todas as medidas e procedimentos, atos, fatos e normas referente a este Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal terão, obrigatoriamente, o caráter de impessoalidade e de legalidade, respondendo o administrador ou agente público por transgressões a estes princípios.

IV. publicidade e transparência – Os atos e procedimentos decorrentes deste Plano de Carreira e Remuneração do Magistério deverão ter obrigatoriamente, o caráter público, assegurando a transparência e a lisura em todos eles.

#### CAPÍTULO III DO TITULAR DE CARGO DO MAGISTÉRIO

#### SEÇÃO I DOS CONCEITOS BÁSICOS

#### Art. 6°. Para efeito desta Lei, entende-se por:

- I. servidor do Magistério Público Municipal: a pessoa que, nas unidades escolares ministra, assessora, planeja, programa, acompanha, supervisiona, avalia, coordena, dirige o ensino na rede pública municipal, e que seja remunerado pelos cofres públicos municipais;
- II. cargo público: é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público Municipal, nos termos desta Lei.



- III. função gratificada: a de livre nomeação e exoneração, que se destina a ser exercida, exclusivamente, por trabalhador em educação ocupante de cargo efetivo, a quem se atribui atividade de assessoramento, chefia ou direção, ou outra, para a qual ainda não tenha sido criado o cargo respectivo;
- IV. classe: o conjunto de cargos efetivos de mesma denominação, para exercício dos quais se exige nível de escolaridade e de responsabilidade compatíveis com a sua natureza com a complexidade das atribuições que lhes são próprias;
- V. nível: a classificação, segundo o grau de titulação mínimo exigido para cada classe, correspondendo a cada um o respectivo valor remuneratório;
- VI. grau: a classificação do titular de cargo de carreira segundo o tempo de efetivo exercício no cargo, correspondendo a cada grau o respectivo valor remuneratório, expresso de "A" a "H", que constitui a linha de progressão horizontal;
- VII. carreira: o conjunto de classes, com os respectivos cargos efetivos;
- VIII. progressão horizontal: é a passagem do titular de cargo de carreira de seu padrão de vencimentos, para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento da classe que pertence, observados as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico;
- IX. interstício: é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o titular de cargo de carreira se habilite à progressão horizontal;
- X. tabela de vencimento: é o conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior Padrão de Vencimento;
- XI. vencimento básico: é a retribuição pecuniária mínima correspondente ao nível de cada cargo, não podendo, em nenhuma hipótese, ser inferior a um salário mínimo, para o nível inicial dos cargos nas carreiras com escolaridade elementar.
  - XII. plano de carreira: o conjunto dos princípios e das normas:
- a) que disciplinam a carreira; que relacionam as respectivas classes de cargos efetivos com os níveis de escolaridade e de remuneração dos servidores que os ocupam;
  - b) que estabelecem critérios para promoções na carreira;
- c) campo de Atuação: o agrupamento de atividades relativas a um mesmo cargo ou função, prevista nesta Lei, atribuída a titulares de uma série de classes.

#### SEÇÃO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

- Art. 7º. A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor, Especialista e do Quadro do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo Educacional previsto no Anexo desta Lei.
- § 1º. A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.
- § 2º. As classes dos cargos de provimento efetivo desdobram-se em graus de "A" à "H", que constitui a linha de progressão horizontal na carreira, previstos no anexo desta lei.



- § 3°. Todo cargo inicia-se no Grau "A" da classe, podendo o titular de cargo de carreira atingir, progressivamente, o último grau, mediante progressão horizontal.
- Art. 8°. Constitui requisito para o ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal, a formação:
- Em nível superior, curso normal superior para Professor, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal, conforme prazo estabelecido pela legislação vigente;
- Em nível superior, em curso de graduação plena em Pedagogia, para os cargos de Especialista;
- III. Em nível superior, para o cargo em comissão de Diretor de Estabelecimento de Ensino;

**Parágrafo Único:** Constitui requisito adicional para o ingresso na carreira, no cargo de Especialista, a experiência de 02 (dois) anos de docência ou no exercício da função de pedagogo.

- Art. 9°. Constitui requisito para o ingresso na Carreira do Quadro do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo Educacional, a formação:
  - para o nível básico, comprovante de alfabetização;
  - II. para o nível médio, certificado de conclusão de curso de 2º grau.
- Art. 10. O cargo de provimento em comissão de Diretor de Estabelecimento de Ensino de Pré-Escolar e/ou 1ª à 4ª série fundamental tem como forma de recrutamento e remuneração o disposto no Anexo desta Lei.
- Art. 11. As atividades de Coordenador serão desenvolvidas por titulares de cargos de carreira, mediante designação para o exercício de função gratificada, conforme estabelecido no Anexo desta Lei.

#### CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO

- Art.12. Os cargos de provimento efetivo da Carreira do Magistério são acessíveis a brasileiros, mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos.
- § 1º. O concurso público, destinado a apurar a qualificação e o atendimento aos pré-requisitos exigidos para o ingresso na carreira, será desenvolvido em etapas objetivas, de caráter eliminatório e classificatório, conforme edital.
- § 2º. A aprovação em concurso não cria direito à nomeação, mas esta, quando se der, respeitará a ordem de classificação.
- Art. 13. O concurso terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.



- **Art. 14.** O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao principio de publicidade.
- **Art. 15.** Poderá ser realizado novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, porém a nomeação dos novos aprovados fica condicionada à expiração do prazo de validade do concurso anterior, computado o prazo legal de prorrogação.
- **Parágrafo Único:** A aprovação em concurso público não gera direito à nomeação, a qual se dará de acordo com a demanda de vagas dentro do prazo de validade do concurso e na forma da lei.
- **Art. 16.** O ingresso do trabalhador em educação na carreira dar-se-á por nomeação, no vencimento inicial do cargo para o qual prestou concurso, respeitando o numero de vagas previstas no edital.
- **Art. 17.** Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.
- **Art. 18.** Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo desta Lei, serão providos:
- I. pelo enquadramento dos atuais titulares de cargo de carreira do magistério, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XIV desta Lei;
  - II. por nomeação precedida de concurso público.
- Art. 19. Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos estabelecidos para cada classe, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou qualquer para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.
  - § 1°. São requisitos básicos para provimento de cargo público:
- I. nacionalidade brasileira, assim como aos estrangeiros na forma da Lei;
  - II. gozo dos direitos políticos;
  - III. a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
  - IV. idade conforme estabelecida no edital;
  - aptidão física e mental;
  - VI. nível de escolaridade exigida para o exercício do cargo.
- § 2°. O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará, por decreto, as especificações das classes constantes no anexo da presente lei.
- § 3°. Às pessoas portadoras de necessidades especiais é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as necessidades especiais de que são



portadoras, ficando garantido um mínimo de 5%(cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.

- Art. 20. O ingresso do titular de cargo, na carreira do magistério, dar-se-á no grau inicial da classe para a qual prestou concurso, atendendo ao número de vagas de acordo com a demanda.
- Art. 21. Ao entrar em exercício, o titular de cargo de carreira nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório, pelo período de 3 (três) anos ininterruptos, contando da data da sua investidura, durante o qual sua aptidão, eficiência e capacidade serão objetos de acompanhamento por comissão constituída, para avaliação do desempenho do cargo.
- **Art. 22.** Os cargos de provimento em comissão, previstos no Anexo III desta Lei, são de designação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal.
- **Art. 23.** Para provimento da função gratificada e dos cargos em comissão previstos no Anexo desta Lei, constitui pré-requisito ser titular de carreira do magistério do Sistema de Ensino Público Municipal de Patrocínio do Muriaé-MG.
- **Art. 24.** Em qualquer modalidade de provimento, inclusive nas substituições e contratação temporária será exigido o atendimento aos requisitos de habilitação e outros, constantes das especificações estabelecidas no Anexo desta Lei.

#### SEÇÃO I DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

- Art. 25. Para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, poderá ser efetuada contratação de pessoal da carreira do magistério, mediante contrato por prazo determinado nos termos da legislação vigente.
- § 1°. Considera-se como de necessidade temporária de excepcional interesse público as contratações que visem a substituir professor.
- § 2°. A contratação, no caso de vacância de cargo, somente poderá ocorrer quando não houver candidato aprovado em concurso público, em validade, para classe correspondente e enquanto não for concluída a realização desse processo seletivo.
  - § 3°. O contrato poderá ser rescindido:
  - a pedido;
  - II. por conveniência da administração;
  - III. por acordo entre as partes;
  - IV. nos demais casos previstos em lei;

#### CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

#### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 26.** O desenvolvimento do titular de cargo na carreira do magistério ocorre mediante progressão horizontal.



#### SEÇÃO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

- **Art. 27.** De acordo com o inciso VIII do artigo 6º desta Lei, progressão horizontal é a passagem de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma faixa de vencimentos da classe a que pertence.
- **Art. 28.** O titular de cargo de carreira efetivo terá direito à Progressão Horizontal de um padrão de vencimento desde que satisfaça os seguintes requisitos:
  - estar em efetivo exercício do cargo;
- II. cumprir o interstício mínimo de 1095 (mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício no mesmo padrão de vencimento;
- III. ter obtido conceito favorável na Avaliação de Desempenho apurado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional conforme critérios definido em regulamento da Secretaria Municipal de Educação, sendo que a referida Comissão será eleita dentro de cada unidade escolar e composta de 04 (quatro) Membros: 01 Professor, 01 Auxiliar de Serviços Educacionais, 01 Membro da Diretoria e 01 representante da Secretaria competente.
- IV. obter no mínimo 80%(oitenta por cento) dos créditos de cada avaliação de desempenho efetuada, bem como da carga horária distribuída em cada curso ou programa de treinamento, capacitação e desenvolvimento.
- V. constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente:
- a) O dese<mark>mpenho no trabalho, mediante avaliaç</mark>ão segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos pelo sistema;
  - b) qualificação em instituições credenciadas;
  - c) o tempo de serviço na função docente;

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

- férias;
- II. férias-prêmio;
- III. luto, por oito dias consecutivos pelo falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmãos e pessoa sob dependência econômica judicialmente comprovada;
  - IV. casamento, por 8(oito) dias, contados da data de sua realização;
  - V. licença para tratamento de saúde por até trinta dias;
  - VI. licença por acidente de serviço ou doença profissional;
- VII. licença-gestante e à adotante, com duração de até 120(cento e vinte) dias;



- VIII. licença-paternidade, nos termos fixados por lei;
- IX. convocação para o serviço militar, inclusive o de preparação de oficiais de reserva;
  - X. júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- XI. missão ou estudo, quando o afastamento tiver sido determinado pelo Chefe do Executivo Municipal;
- XII. exercício de cargo de provimento em comissão e função gratificada em órgão da União, do Estado ou Município inclusive da Administração Indireta;
- XIII. afastamento por processo disciplinar, se o servidor for considerado inocente:
- XIV. prisão, se ocorrer a soltura por haver sido reconhecida a ilegalidade da medida;
  - XV. um dia, por ano, para doação de sangue;
  - XVI. licença para atividade política nos termos da Lei.
- XVII. XVII Luto por 2 (dois) dias pelo falecimento de parentes até o 2° grau;
  - XVIII. licença para atividades promovidas pelo Sindicato da categoria.
- Art. 29. Caso o titular de cargo de carreira não alcance conceito favorável na avaliação de desempenho, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo, novamente, cumprir o interstício de 1095 (mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.
- Art. 30. Terá interrompido o período aquisitivo para a progressão horizontal, iniciando-se contagem de novo período, o titular de cargo de carreira que no período aquisitivo:
  - sofrer penalidade de suspensão, prevista na legislação municipal;
- II. faltar ao serviço, por mais de 10(dez) dias consecutivos ou alternados, ressalvados o disposto no parágrafo único do artigo n.º 29 desta Lei;
- III. os afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;
- IV. somar 5(cinco) atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o termino da jornada, sem justificativa aceitável;
- V. deixar de participar de 5 (dez) atividades extraclasse, reuniões e capacitação profissional desenvolvida pela escola.
- Art. 31. O titular de cargo de carreira efetivo que estiver no exercício de cargo em comissão e função gratificada faz jus à contagem de tempo para o interstício das progressões horizontais, percebendo apenas a remuneração do cargo em comissão.



- Art. 32. A pena de suspensão cancela a contagem do interstício previsto no inciso II do artigo 29 desta Lei, iniciando-se nova contagem no dia subseqüente à do termino da penalidade.
- § 1°. O titular de cargo de carreira efetivo suspenso preventivamente poderá concorrer à progressão horizontal, mas o ato que a conceder ficará sem efeito se, à verificação dos fatos que determinam esta suspensão preventiva, a pena de suspensão restar confirmada.
- § 2°. O titular de cargo de carreira só perceberá o vencimento correspondente ao novo nível após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva e declarada a improcedência da penalidade, devendo o vencimento retroagir à data da progressão horizontal.

#### SEÇÃO III DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- Art. 33. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em educação e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, segundo normas definidas pelo Poder Executivo Municipal.
- Art. 34. A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo de carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida:
- l. para freqüência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas;
- II. para participação em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério.
- § 1°. A licença para qualificação profissional somente será concedida quando não houver prejuízo para, o funcionamento do sistema educacional municipal.
- § 2°. O titular de cargo de carreira do magistério beneficiado com o caput deste artigo, cuja despesa for custeada pelo tesouro Municipal, inclusive os vencimentos de seu cargo efetivo, não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

#### CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- **Art. 35.** A avaliação de desempenho será o instrumento utilizado para aferição do desempenho do titular de cargo de carreira efetivo, fornecendo subsidio para o desenvolvimento na carreira.
  - Art. 36. A avaliação de desempenho tem por objetivo:
- l. motivar o titular de cargo de carreira efetivo ao aprimoramento no cumprimento de suas atribuições;



- II. mensurar o desempenho, de forma justa e criteriosa, com base em fatores considerados relevantes para o exercício funcional;
- III. fornecer subsídios para um equânime desenvolvimento na carreira;
  - IV. identificar necessidades de treinamento e capacitação.
- **Art. 37.** A avaliação de desempenho levará em consideração o comportamento do titular de cargo de carreira efetivo no cumprimento de suas atribuições, o seu potencial de desenvolvimento na carreira e a observância dos deveres funcionais, sendo adotados como parâmetros para avaliação:
  - qualidade do trabalho;
  - II. eficiência;
  - III. iniciativa:
  - IV. zelo;
  - V. aprimoramento profissional;
  - VI. assiduidade;
  - VII. pontualidade;
  - VIII. disciplina.
- Art. 38. A avaliação de desempenho exigirá, obrigatoriamente, o rigoroso cumprimento de 3 (três) etapas distintas, porém indissociáveis:
- I. pré-desempenho nesta fase são estabelecidos os critérios de aferição e acompanhamento, os prazos para cumprimento dos objetivos, tarefas ou atividades, de forma a assegurar que o titular de cargo de carreira efetivo tenha pleno e completo conhecimento da expectativa da Unidade Educacional em relação ao trabalho que deve ser realizado;
- II. desempenho nesta fase, a chefia imediata fará o acompanhamento do desempenho titular de cargo de carreira efetivo registrando os fatos mais significativos que estejam ocorrendo;
- III. pós-desempenho nesta fase, a chefia imediata e o titular de cargo de carreira devem formalizar o resultado final da avaliação, aferindo o que foi realizado em comparação ao estabelecido na fase de pré-desempenho.
- Art. 39. O titular de cargo de carreira efetivo terá seu desempenho aferido anualmente pela chefia imediata, valendo para efeito de progressão o resultado das duas últimas avaliações.
- **§ 1º**. A Avaliação de Desempenho terá o seu planejamento, coordenação e controle a cargo da Secretaria Municipal de Educação.
- § 2º. Todas as fases da Avaliação de Desempenho devem ser registradas por escrito, sempre com a participação da Direção da Unidade Educacional onde o titular de cargo de carreira efetivo esteja lotado.



- Art. 40. Os titulares de cargo de carreira efetivo no exercício de função gratificada que tiverem avaliado seus subordinados, serão por eles avaliados, em critérios específicos relativos à competência e habilidade de liderar e desenvolver pessoas e grupos.
- Art. 41. O titular de cargo de carreira efetivo que não concordar com o resultado de sua avaliação de desempenho, tem o direito de recorrer administrativamente à Comissão de Desenvolvimento Funcional a ser designada especificamente para este fim, num prazo de 20 (vinte) dias úteis, a contar da data do recebimento do resultado da avaliação.

#### CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

- Art. 42. A jornada de trabalho do titular de cargo de Carreira do Magistério, Professor em função docente será exercida em regime de 24 (vinte) horas semanais.
- Parágrafo único: As horas de atividades são destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a Proposta Pedagógica da Escola.
- Art. 43. A jornada de trabalho do titular de cargo de Carreira do Quadro do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo e demais quadros ocupacionais, será de 30 (trinta) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias ininterruptas.
- Art. 44. O trabalhador em educação, em regime de substituição temporária de professores em função docente e no caso de designação para outras funções do magistério terá também a jornada de 24 (vinte e quatro) horas.
- Art. 45. Os Diretores de Estabelecimento de Ensino terão regime de dedicação exclusiva e os Especialistas terão regime de 24 (vinte e quatro) horas semanais.

### CAPÍTULO VIII DA REMUNERAÇÃO

#### SEÇÃO I DO VENCIMENTO

- Art. 46. A remuneração do titular de cargo de carreira corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.
- § 1°. Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação.



- § 2º. A remuneração de que trata o caput deste artigo constam das tabelas apresentadas no Anexo desta lei.
- § 3º. Os adicionais por titulação serão calculados tendo por referência o vencimento base, considerando-se o limite de 1 (um) curso superior em licenciatura plena e uma pós graduação.

#### SEÇÃO II

#### DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

- Art.47. O titular de cargo de carreira efetivo poderá receber, além do vencimento as seguintes vantagens pecuniárias:
  - retribuição por serviço extraordinário, exceto se ocupante de cargo em comissão;
  - II. diária, conforme lei; vale-transporte, conforme lei; abono-família;
  - III. licença remunerada à gestante, com duração de cento e vinte dias;
  - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
  - adicional de férias;
  - VI. repouso semanal remunerado;
  - VII. gratificações:
    - a) pela participação em banca examinadora de concurso público, fora do horário da jornada de trabalho;
    - pela elaboração de trabalho técnico de especial interesse da Prefeitura, desde que realizada fora do horário da jornada de trabalho, autorizado previamente pela Secretaria Municipal de Educação.

#### VIII. Adicionais:

- a) por tempo de serviço, 10% (dez por cento) por quinquênio;
- b) adicional por graduação, 10% (dez por cento) limitado a uma graduação.
- c) adicional por pós-graduação, 10% (dez por cento) limitado a uma pósgraduação;
- d) gratificação de 10% (dez por cento) pelo exercício em escola de zona rural sobre o vencimento básico;
- e) ao professor que graduar no curso normal superior, 5% (cinco por cento);
  - f) progressão Horizontal, Conforme tabela anexa.
  - VIII. Abono especial, autorizado por lei específica.
- § 1º. É vedado ao titular de cargo de carreira receber o adicional previsto na letra <u>d</u> do inciso VII quando utilizar transporte que gera ônus para os cofres do município.
- § 2º. Os acréscimos pecuniários, previstos neste artigo, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores com o mesmo título ou idêntico fundamento.
- Art. 48. Será pago anualmente ao trabalhador em educação o décimo terceiro salário, com base na remuneração integral do cargo que estiver exercendo.
- § 1º. O pagamento da gratificação a que se refere este artigo será efetuado até o dia vinte de dezembro de cada ano.



- § 2°. Fica o Poder Executivo autorizado a efetuar o pagamento da gratificação em duas parcelas, correspondendo a cinquenta por cento do valor da remuneração do mês de quitação.
- Art. 49. Os adicionais a que tem direito o titular de cargo de carreira não incidem sobre a gratificação por função, mesmo áquela exercida no sistema de ensino.
- Art.50. A retribuição pelo serviço extraordinário, que exceder à jornada do trabalhador em educação, corresponderá ao acréscimo de cinqüenta por cento do valor do vencimento, para dois días úteis de trabalho e de cem por cento para os dias de repouso semanais e feriados.

§ 1º. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de duas horas

diárias.

- § 2º. A prestação de serviço extraordinário depende de autorização expressa da Secretaria Municipal de Educação.
- Art. 51. O adicional por tempo de serviço será equivalente a 10% (dez) por cento do vencimento básico do profissional em educação por 5 (cinco) anos de efetivo exercício, observando o limite da tabela em vigor.

#### CAPÍTULO IX DAS FÉRIAS

Art. 52. Serão assegurados aos docentes em exercício de regência de classe e as Especialistas 60 (sessenta) dias de recessos anuais, assim distribuídos:

30 (trinta) días de férias no mês de janeiro;

- 30 (trinta) días em recessos no decorrer do ano, conforme interesse da escola, desde que o calendário escolar permita.
- Art. 53. Os demais integrantes do magistério e do Quadro do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo Educacional farão jus a 30 (trinta) dias de férias anuais.

### CAPÍTULO X DA DIRECÃO

- Art. 54. Será o Diretor Escolar designado pelo Secretário Municipal da Educação.
- Parágrafo único: Somente nas Unidades Escolares com número superior ou igual a 200 (duzentos) alunos haverá cargo de diretor.
- Art.55. A designação realizar-se-á com uma normatização específica, e os critérios deverão ser publicados através de decreto.
- Art.56. A designação dos cargos de direção não poderá ocorrer nos casos em que o servidor encontrar-se em estágio probatório.



### CAPÍTULO XI DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

- **Art. 57.** O primeiro provimento dos titulares de cargos da Carreira do Magistério Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos, atendidos a exigência mínima de habilitação prevista nesta lei.
- **Art. 58.** Os atuais titulares de cargo de carreira do Magistério e do Quadro do Grupo Ocupacional de Serviço Administrativo Educacional serão enquadrados no respectivo cargo ou função, e para posicioná-lo na Tabela de Vencimento levará em consideração o tempo de serviço, a saber:
- I. no padrão de vencimento "A" de sua classe titular de cargo de carreira efetivo que contar de 0 a 10 anos de efetivo exercício municipal;
- II. no padrão de vencimento "B" de sua classe o titular de cargo de carreira efetivo que contar mais de 10 anos de efetivo exercício municipal.

Parágrafo único: Para fazer jus a este enquadramento o servidor deverá comprovar, mediante certidão o seu tempo de serviço.

- Art. 59. O titular de cargo de carreira efetivo cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá no prazo de 10(dez) dias úteis, a contar da data da publicação dos atos coletivos de enquadramento, dirigirse ao Chefe do Executivo Municipal petição de revisão de enquadramento devidamente fundamentada e protocolada.
- § 1°. O Secretário Municipal de Educação deverá decidir sobre o requerimento, nos 10(dez) dias úteis que se sucederem ao recebimento da petição, encaminhando o despacho para ratificação do Chefe do Poder Executivo Municipal.
- § 2°. Em caso de indeferimento da petição, o Secretário Municipal de Educação dará ao titular de cargo de carreira efetivo, conhecimento dos motivos do indeferimento da petição, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.
- § 3°. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal deverá ser publicada no prazo Máximo de 5(cinco) dias úteis a contar do término.

#### CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

**Art.60**. Fica estabelecido o dia 15 de outubro (dia do professor) como dia não letivo para os trabalhadores da educação.



- Art. 61. Depois de concluído o enquadramento de todos os servidores municipais, o número de cargos dentro das diversas classes será considerado definitivo, admitido à alteração somente por lei.
- Art. 62. São partes integrantes da presente Lei o Anexos que a acompanha.
- Art. 63. Para as escolas que não tiverem o mínimo de alunos exigido por esta Lei (200 alunos) para o cargo de Diretor, será designado um Coordenador que receberá uma função gratificada conforme tabela anexa.
- Art. 64. Ao professor municipal impedido de reger turmas por motivo de saúde será permitido o exercício de atividade nas unidades administradas pela Secretaria Municipal de Educação, mediante apresentação de laudo médico emitido por um médico de medicina do trabalho da Prefeitura Municipal de Patrocínio do Muriaé.
- Art. 65. Para fins do primeiro enquadramento da progressão dos servidores de que trata esta lei será considerado o tempo de serviço prestado ao município sob a forma de contrato administrativo ou celetista, para fins do enquadramento na progressão horizontal observado o artigo 58.

Parágrafo único: O deferimento deste enquadramento dar-se-á tendo como data base o mês subsequente ao da vigência desta lei.

- Art. 66. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de dotação orçamentárias próprias previstas em orçamento vigente.
- Art. 67. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Patrocínio do Muriaé, 23 de Abril/de 2002.

Attindo Aives Filgueiras Neto

Prefeito Municipal de Patrocínio do Muriaé



#### Anexo

### Níveis de Vencimento dos Cargos do Quadro do Magistério

### Cargo de Direção Superior

Cargo em comissão de recrutamento limitado dentre os servidores do quadro do magistério que satisfaçam o requisito para a habilitação

Cargo	Habilitação	Nível de Atuação			
Diretor	Ensino superior em curso de licenciatura plena, em área de educação				

### Carreiras Típicas

Cargo	Habilitação	Nível de Atuação		
Professor	Ensino superior em curso normal superior	Pré escolar, 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental		
Supervisor	Ensino superior em curso de licenciatura plena, com habilitação específica em área própria			

(\*) o requisito de habilitação para o cargo de professor será exigido conforme os prazos estabelecidos na legislação federal.

### Carreiras de Apoio

Cargo	Habilitação	Nível de Atuação
Secretário Ensino médio Administrativo em pré-escolar até o ensino fun Escolar		Administrativo em pré-escolar até o ensino fundamental
SEE	Alfabetização	Operacional nas escolas municipais de pré-escolar até o ensino fundamental



Função Gratificada

	, aligae et	21.1.00	
Cargo	Gratificação	Habilitação Mínima	
Coordenador	Unidades escolares até 30 alunos Unidades escolares de 31 a 130 alunos Unidades escolares de 131 a 199 alunos	20,00 40,00 60,00	recrutamento entre do servicios en-
Coordenador de Merenda	Três funções	20,00	Recrutamento entre os servidores da carreira de serviçal escolar
Diretor	Mais de 200 alunos	220,00	Recrutamento entre os servidores das carreiras do magistério.

	,	guadio di			ogressõe:		
			Profe	essor			
A	В	C////	D//	E	F F	G	Н
380,00	387,60	395,35	403,26	411,32	419,55	427,94	436,50
		- Num	Supe	rvisor			
A	В	C	D 3	E	F	G	Н
500,00	510,00	520,20	530,60	541,22	552,04	563,08	574,34
			Secretári	o Escolar	创建		
A	В	C	D	E	F	G	Н
375,00	382,50	390,15	397,95	405,91	414,03	422,31	430,75
			Servente	e Escolar			
A	В	C	D	E	F	G	Н
200,00	204,00	208,08	212,24	216,49	220,82	225,23	229,78

### Quantitativo dos Cargos

Denominação	Número de Cargos	
Professor	30 5	V
Supervisor	2	3
Secretário Escolar	1 3	3
Serviçal Escolar	20 (3)	0)

53