Lei nº 039/2012

De 27 de junho de 2012.

Cria o Plano de Carreira, Cargos e Salários do Magistério Público Municipal de Aguiarnópolis-TO e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE AGUIARNÓPOLIS, no uso de suas atribuições legais faz saber que A CÂMARA MUNICIPAL, aprova e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPITULO I
DAS FINALIDADES, DOS PRINCÍPIOS E DOS CONCEITOS

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Magistério Publico Municipal de Aguiarnópolis – TO, que para efeitos desta lei, o quadro permanente dos profissionais do Magistério Público é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreira de provimento efetivo, em atividades educacionais, de docência, direção, inspeção, planejamento, supervisão, coordenação e orientação educacional, no âmbito de unidades escolares, com as seguintes finalidades:

I - fixar padrões e critérios de progressão funcional para as carreiras que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal, possibilitando o reconhecimento da qualificação e desempenho profissional;

II – administrar os subsídios em harmonia com os padrões legais, atendidos os critérios de evolução profissional e as peculiaridades do setor da Educação;

III – estabelecer política global para a gestão de pessoas, com vistas a promover o desempenho, a motivação, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do Profissional do Magistério do Município de Aguiarnópolis – TO.

Art. 2º. São princípios do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Profissional do Magistério Público Municipal.

I – estruturas eficazes de cargos e carreiras;

II – aperfeiçoamento profissional continuado;

III – valorização pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;

IV – investidura por concurso público de provas e títulos;

V – progresso funcional baseado na avaliação de desempenho, na titulação e tempo de serviços;

VI – incentivo e valorização da qualificação profissional;

VII – racionalização da estrutura de cargos e carreiras, para a eficiente gestão de recursos humanos.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, considera – se:

I – Cargos do Magistério, o de professor P-I e P-II, efetivos, contidos na organização do Magistério Público Municipal, com atribuições específicas e subsídios correspondentes, providos e exercidos por profissionais aprovados em concursos público de provas e títulos;

II – Classe do Magistério, o agrupamento de cargos do Magistério com salário, denominação e atribuição idênticos;

III – Carreira do Magistério, o conjunto de determinada Classe do Magistério em que a progressão funcional, privativa do ocupante dos cargos que a integram, segue regras especificas;

IV – Salário, a parcela pecuniária única atribuída mensalmente ao ocupante de Cargo do Magistério;

V – Profissional do Magistério, o Professor P-I e P-II, do Magistério Publico Municipal, em efetivo exercício ou em desempenho de função gratificada constante desta Lei;

VI Docência, a atividade direta com o aluno;

VII – Docente, o professor P-I e P-II, no exercício da docência;

VIII – Quadro do Magistério, o conjunto de carreiras e de funções gratificadas do Magistério Público Municipal;

IX – Função Gratificada, a compreendida na organização do Magistério Público Municipal para o atendimento das necessidades das unidades administrativas ou escolares;

X – Referência, representada por letras, o indicativo da posição do Cargo do Magistério quanto ao valor do salário, atendidos os critérios de avaliação de desempenho;

XI – Nível, representado por algarismos romanos, o indicativo da posição do Cargo do Magistério quanto ao valor do salário, atendidos os critérios de titulação e avaliação de desempenho;

XII – Progressão Horizontal, a passagem do Profissional do Magistério para a referência seguinte, mantido o nível, mediante aprovação em avaliações de desempenho e tempo de serviço;

XIII – Progressão Vertical, a passagem do Profissional do Magistério para um dos níveis subseqüentes, mediante adequada titulação e aprovação em avaliações de desempenho;

XIV – Magistério Público Municipal, o campo de atuação do Profissional do Magistério, compreendendo a educação infantil, o ensino fundamental, o ensino médio, e respectivas modalidades, e a educação profissional, quando mantidas pelo e ou conveniada com o Município;

XV – Hora atividade, o tempo atribuído ao Docente para a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com administração da avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da comunidade e o planejamento da Educação;

XVII – Hora aula, a atividade programada incluída no projeto Político pedagógico da unidade escolar, com freqüência do aluno e orientação docente presencial, realizada em sala de aula ou em outro local adequado ao processo de ensino e aprendizagem.

DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art.4°. O Quadro do Magistério é integrado:

I – por duas carreiras e duas classes individualmente consideradas, constituídas dos seguintes cargos:

a) Professor P-I, com atuação na docência da Educação infantil e no Ensino Fundamental;

b) Professor P-II, com atuação na docência do Ensino Fundamental de 6° ao 9° ano;

II – por função gratificada:

a) Diretor de Unidade Escolar;

b) Supervisor Pedagógico;

c) Orientador Educacional;

d) Coordenador Pedagógico;

e) Coordenador de Apoio.

§ 1°. Para os cargos do Magistério:

I – a formação necessária à investidura e o quantitativo são os constantes do Anexo I a esta Lei;

II – os valores dos salários, constantes do Anexo II a esta Lei, correspondem à jornada de vinte horas semanais de trabalho, para cargo de professor.

III – a investidura opera – se no nível e na referência iniciais de cada cargo.

IV – os critérios para ocupar a função gratificada serão estabelecidas em Anexo III a esta Lei.
§ 2°. Sobre funções gratificadas, incumbe ao:

I – dirigente do órgão gestor da educação no Município definir lotação, atribuição, designação e dispensa do Profissional do Magistério que exerce a função gratificada.

CAPITULO III
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5°. É instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com vistas ao aprimoramento dos métodos de gestão, melhoria da qualidade, eficiência do serviço e valorização do Profissional do Magistério.

Art. 6°. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério é definido em ato do dirigente do órgão gestor da educação no Município, atendidos os seguintes fatores de desempenho:

I – para o Profissional do Magistério:

a) cursos de curta e média duração, oferecidos pela Administração Publica ou escolhidos pelo profissional do Magistério, considerados importantes para o aperfeiçoamento funcional;

b) integração aos objetivos institucionais e as diretrizes de política educacional do Município;

c) preparação e conhecimento em sua área específica de atuação;

d) assiduidade;

e) pontualidade;

f) disciplina;

g) capacidade de iniciativa;

h) responsabilidade;

i) eficiência;

II – para o Docente:

a) resultados efetivos aferidos pela qualidade e produtividade do processo de ensino aprendizagem;

b) comportamento, compreendendo o comprometimento com o processo educacional;

Art. 7°. A avaliação de desempenho:

I – é processo anual e sistemático de aferição individual do mérito do Profissional do Magistério como critério de sua evolução funcional;

II – realizada mediante critérios e fatores objetivos, e supervisionada por COMISSÃO de acompanhamento, precedida da divulgação dos indicadores, objetos e fatores de avaliação cujo resultado é transmitido ao conhecimento pessoal do Profissional do Magistério.

§ 1°. A Comissão de Acompanhamento:

I – não é remunerada para este fim;

II – analisa e fiscaliza os processos de progressão funcional;

III – pode utilizar-se a qualquer tempo, das informações disponíveis sobre o Profissional do Magistério avaliado;

IV – constitui –se paritariamente de:

a) servidores públicos, com representantes de Docentes e Diretores das Unidades Escolares;

b) membros da comunidade, com representantes do Conselho Municipal de Educação e do Sindicato ou associação representativo dos Profissionais do Magistério quando houver.

§ 2°. Compete à Comissão de Acompanhamento:

I – elaborar e divulgar os indicadores, objetos e fatores de avaliação;

II – julgar os recursos interpostos contra os resultados da avaliação de desempenho;

III – acompanhar os processos de evolução funcional e avaliação de desempenho.

Art. 8°. Os recursos referidos no artigo antecedente são processados e julgados na conformidade das seguintes regras:

I – petição pessoal do recorrente protocolizada em dez dias úteis da ciência da avaliação de desempenho;

II – cabimento exclusivo na presença dos seguintes pressupostos:

a) avaliação de desempenho realizada por órgão ou pessoa impedida, suspeita ou incompetente;

b) decisão, manifestamente contrária à prova dos autos ou fundada em prova comprovadamente inverídica.

CAPITULO IV
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL
Seção I

Art. 9°. A evolução funcional do Profissional do Magistério opera – se mediante:

I – Progressão Horizontal;

II – Progressão Vertical.

§ 1°. O processamento das progressões opera-se nos limites da dotação orçamentária financeira anual destinada a este fim.

§ 2°. Incumbe ao órgão gestor da Educação Municipal destinar à Progressão horizontal e vertical 100% das disponibilidades orçamentárias financeira, reservada à evolução funcional destinada a todos os servidores que fizerem jus ao direito.

Art. 10°. É vedada a evolução funcional quando o Profissional do Magistério:

I – durante o período avaliado tiver:

a) mais de cinco faltas injustificadas contínuas ou não;

b) sofrido pena administrativa de suspensão;

II – estiver:

a) em estagio probatório;

b) cumprido pena decorrente de processo disciplinar ou criminal;

Parágrafo único. Na hipótese da alínea "b" do inciso II, revoga – se a progressão se o Profissional do Magistério for condenado em processo criminal iniciado em data anterior à concessão, com sentença passada em julgado.

Seção II
Da Progressão Horizontal

Art. 11°. A Progressão Horizontal consiste na evolução do Profissional do Magistério de uma referência para a outra imediatamente superior, no mesmo nível, mediante avaliação de desempenho e tempo de serviço.

Art. 12°. O processo de Progressão Horizontal realizar-se-á até 31 de março do corrente ano, ~~mediante requerimento do interessado, atendida a disponibilidade orçamentária e financeira~~.

Art. 13°. É habilitado para Progressão Horizontal o Profissional do Magistério que:

I – cumprir o interstício mínimo de dois anos de efetivo exercício na referência em que se encontre;

II – obtiver, nas duas últimas avaliações, desempenho igual ou acima da média da classe a que pertença.

III – vencido o período probatório de 3 (três) anos, a primeira progressão horizontal será automática.

IV – o percentual correspondente à progressão horizontal de uma referência para outra será de cinco por cento (5%) sobre o salário da referência anterior.

§ 1°. Para efeito do interstício mínimo a que se refere o inciso I deste artigo não se conta o tempo em que o Profissional do Magistério esteve em licença ou afastamento para:

a) o acompanhamento do cônjuge ou companheiro;

b) o serviço militar

c) a atividade política;

d) o tratamento de saúde igual ou superior a seis meses;

e) interesses particulares;

f) servir em outro órgão ou entidade;

g) exercício de mandato eletivo;

h) em função fora da área da Educação Municipal;

i) em desvio da função para a qual foi concursado, exceto para funções descritas no art. 4°, inciso II, alíneas "a" a "e".

§ 2°. A média de que trata o inciso II do **caput** correspondente à soma das avaliações de desempenho da classe dividida pelo número de avaliados.

Art. 14°. Obtém Progressão Horizontal o Profissional do Magistério habilitado na conformidade do artigo antecedente.

Seção III
Da Progressão Vertical

Art. 15°. A Progressão Vertical consiste na evolução do Profissional do Magistério de um nível para outro superior mediante a combinação de avaliação de desempenho e titulação.

I – Na Progressão Vertical evoluem o:

a) Professor P-I e P-II, para o nível correspondente à sua titulação, mantida a referência, na conformidade da Tabela I e II do Anexo II;

Art. 16°. O processo de Progressão Vertical realiza – se na data limite de 31 de março do corrente ano.

I – É habilitado para a Progressão Vertical o Profissional do Magistério que:

a) obtiver a titulação correspondente ao nível que pleiteia, reconhecida pelos órgãos competentes;

b) obtiver, nas duas últimas avaliações, desempenho igual ou acima da média da classe a que pertença;

§ 1°. Para efeito do que se refere o artigo 16° inciso I alínea a e b não se conta o tempo em que o Profissional do Magistério esteve em licença ou afastado para:

a) o acompanhamento do cônjuge ou companheiro;

b) o serviço militar

c) a atividade política;

d) o tratamento de saúde igual ou superior a seis meses;

e) interesses particulares;

f) em período de estágio probatório;

g) servir em outro órgão ou entidade;

h) exercício de mandato eletivo;

i) em função fora da área da Educação Municipal;

j) em desvio da função para a qual foi concursado, exceto para funções descritas no art. 4°, inciso II, alíneas "a" a "e".

§ 2°. A média de que trata o inciso III do caput corresponde à soma das avaliações de desempenho da classe dividida pelo número de avaliações.

§ 3°. A titulação a que se refere o inciso I alínea a do caput deve guardar pertinência com as atribuições do cargo e esta devidamente registrada em órgão competente.

Art. 17°. Obtém Progressão Vertical o Profissional do Magistério habilitado na conformidade do artigo antecedente.

CAPITULO V
DAS NOMEAÇÕES

Art. 18°. A nomeação do professor far-se-á em caráter efetivo, nos casos de provimento mediante concurso de provas e títulos, obedecendo rigorosamente, a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

§ 1°. Os candidatos ao serem nomeados para cargos do Magistério Público Municipal, integrarão o Plano de Carreira, Cargos e Salários de que trata esta Lei.

§ 2°. Só poderá ser nomeado aquele que, por junta médica oficial, for julgado apto, física e mentalmente, para o exercício do cargo.

Art. 19°. Além dos requisitos previstos no artigo anterior, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência proibida, prevista no artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal.

CAPITULO VI
DA POSSE

Art. 20°. Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo do Magistério Público Municipal, com o compromisso de bem servir, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossado.

§ 1°. A posse ocorrerá no prazo de até 30 (trinta) dias contados da publicação do ato do provimento.

§ 2°. A posse poderá dar-se mediante procuração especifica, por instrumento público.

§ 3°. No ato da posse o professor apresentará, obrigatoriamente, declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 4°. Será considerado sem efeito o ato de provimento, mediante decreto, se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1° deste artigo.

CAPITULO VII
DO EXERCÍCIO DO CARGO

Art. 21°. O professor do Magistério Público Municipal terá sua lotação em unidade escolar ou instituição educacional, para efetivo exercício de sua função.

Parágrafo único. A lotação de que trata este artigo dar-se-á levando em consideração a disponibilidade de vagas nas unidades escolares e institucionais de Rede Municipal de Ensino.

Art. 22°. Compete ao titular do Órgão Municipal de educação dar exercício ao professor, fixando–lhe o local de atuação, observando os interesses do ensino, a racionalidade administrativa e os princípios da justiça e equidade.

Parágrafo único. Por exercícios do cargo entende-se o efetivo desempenho da função na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de educação.

Art. 23°. O exercício do cargo terá inicio em até 15 dias da posse.

Art. 24°. Será exonerado o professor empossado que não entrar em exercício no período estabelecido no artigo anterior.

Art. 25°. O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do professor.

Art. 26°. O afastamento do professor só será permitido após o regular processo administrativo garantindo - lhe o direito do contraditório e a ampla defesa.

Art. 27°. Será vedada a nomeação ou designação de professor para o exercício de atividades diversas daquela prevista para o seu cargo efetivo, sob pena de responsabilidade da autoridade envolvida, nos termos da legislação em vigor, exceto quando se tratar de cargo de provimento em comissão ou nos casos previstos na referida Lei.

CAPITULO VIII
DA DESIGNAÇÃO

ART. 28°. A designação do professor, lotado no Órgão Municipal de Educação, para uma unidade escolar ou instituição educacional, far-se-á mediante Portaria, na qual o titular desse órgão determinará o local onde o profissional deverá ter exercício.

§ 1°. A Portaria é o ato através do qual o titular do Órgão Municipal de Educação determina a unidade escolar ou instituição educacional onde o professor, nele lotado, prestará serviço por tempo determinado.

§ 2°. Cada unidade escolar ou instituição educacional disporá de um número anualmente fixado de professores, conforme sua estrutura administrativa a permitir.

CAPITULO IX
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 29°. Ao entrar em exercício, o professor ficará sujeito a estágio probatório, pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, segundo critérios objetivados em regulamento, observados os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – suficiência de desempenho;

V – responsabilidade;

§ 1°. A nomeação para o cargo em comissão ou função gratificada suspende o prazo do estágio probatório.

§ 2°. Ao integrante do Magistério Municipal em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes licenças:

I – para tratamento de saúde;

II – à maternidade e à paternidade;

III – por acidente em serviço e doença profissional;

IV – para o serviço militar;

V – para concorrer a mandado eletivo sujeito à legislação eleitoral;

VI – para doação de sangue, casamento, falecimento e alistamento eleitoral;

VII – por afastamento, para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;

VIII – licença compulsória.

§ 3°. Não será considerada, para efeito de estágio probatório, o tempo, consecutivo ou não, em que o professor usufruir as seguintes licenças ou afastamento, quando somados atingirem mais de 30 (trinta) dias no período de cada avaliação:

I – para tratamento de saúde;

II – à maternidade e à paternidade;

III – por acidente em serviço e doença profissional;

IV – para o serviço militar;

V – para concorrer a mandado eletivo sujeito à legislação eleitoral;

VI – disposição funcional com ou sem ônus para o Município, para o órgão federal, estadual ou municipal;

VII – disponibilidade;

VIII – afastamento para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;

IX – licença compulsória.

§ 4°. O período do estágio probatório também ficará suspenso a partir da instauração de processo administrativo, para apuração da permanência do integrante do magistério no serviço.

Art. 30°. A supervisão do estágio probatório será realizada pelo titular do órgão de lotação ou chefe imediato do professor em estágio probatório, cabendo a estes agentes identificar os conceitos atribuídos, ato ou fato passível de punição disciplinar, encaminhando a respectiva avaliação ou informação de irregularidade funcional ao órgão administrativo competente.

§ 1°. O instrumento destinado à apuração dos dados, para avaliação do professor em estágio probatório, obedecerá rigorosamente o disposto no artigo 7°, que será realizado com a participação do Órgão Municipal de Educação, observando as especificidades da prática educativa.

§ 2°. A última avaliação será realizada no penúltimo mês do período do estágio probatório.

§ 3°. Em ambos os casos previstos neste artigo, o professor será notificado do conteúdo das avaliações ou da informação de irregularidade funcional.

§ 4°. De posse da informação, o órgão competente emitirá parecer técnico administrativo, indicando as providências que entender necessárias.

§ 5°. Sempre que o parecer for contrário à permanência do integrante do magistério, dar-se-á inicio ao processo administrativo, assegurados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

§ 6°. Se a decisão final do processo for pela exoneração do professor, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato.

Art. 31°. Ficará sujeito a novo estágio probatório o professor estável que for nomeado para outro cargo público municipal, na forma regulamentar.

CAPITULO X
DAS MOVIMENTAÇÕES FUNCIONAIS

Seção I
Da Substituição

Art. 32°. Haverá substituição quando o titular do cargo do magistério entrar em gozo de sua licença ou afastamento, previsto nesta Lei, com ônus para o Município num período de 15 (quinze) dias e nunca superior a este.
§ 1°. A substituição depende de ato do titular do Órgão Municipal de Educação, cabendo ao substituído receber, durante este período, o vencimento do nível e classe inicial do cargo no qual se encontra posicionado, e perdurando a substituição enquanto subsistentes os motivos que determinaram o afastamento.

§ 2°. A remuneração recebida a título de substituição não será considerada para base de calculo de benefícios ou encargos legais, seja a que título for.

§ 3°. O integrante do magistério, quando em substituição ao titular, não fará jus à percepção do vencimento do padrão ao qual esteja substituindo se, por qualquer motivo, vier a se afastar.

§ 4°. As eventuais substituições fora das previstas nesta Lei observarão a legislação pertinente.

Seção II
Da Remoção e da Permuta

Art. 33°. A remoção do professor para outra unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação poderá ser feita, de ofício, a pedido ou permuta, mediante concessão do titular do Órgão Municipal de Educação, priorizando os interesses do ensino e da educação, sempre observando o princípio da equidade.

CAPITULO XI
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 34°. Poderá ser concedida, ao professor integrante do Plano de carreira criado por esta Lei, licença para qualificação profissional, que consiste no afastamento de suas funções para freqüência a cursos de pós graduação, mestrado e doutorado de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos no programa de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

§ 1°. Anualmente deverá ser divulgado o número de professores da rede a serem contemplados com a licença mencionada neste artigo, definindo a proporção por unidade escolar.

§ 2º. Os professores beneficiados com a licença para qualificação profissional obrigam – se a prestar serviços na rede Municipal de Ensino, quando do seu retorno, por um período mínimo igual ao de seu afastamento, sob pena de devolver ao erário público os valores recebidos durante o período do curso.

Art. 35º. São requisitos para a concessão de licença para qualificação profissional:

I – no mínimo 05 (cinco anos) de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II – curso relacionado à área de atuação do professor;

CAPITULO XII
DAS RESPONSABILIDADES

Art. 36º. O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional.

Art. 37º. Além dos deveres comuns previstos no Regime Jurídico único dos Servidores Públicos ou Regimento Interno, incumbe aos profissionais do magistério:

I – no desempenho da função docente:

a) participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;

b) elaborar e cumprir seu plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

c) zelar pela aprendizagem;

d) estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

e) ministrar os dias e horas letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

f) colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

II – no desempenho de funções de suporte pedagógico:

a) coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;

b) administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o alcance dos objetivos estabelecidos na proposta pedagógica;

c) assegurar o cumprimento dos dias e horas letivos estabelecidos;

d) zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;

e) prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;

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

g) informar os pais ou responsáveis sobre a freqüência e os rendimentos dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;

h) coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;

i) acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com docentes e as famílias;

j) elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;

k) elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recurso materiais;

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

DO REGIMENTO DISCIPLINAR

Art. 38°. O Servidor do magistério está sujeito ao regime disciplinar previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Parágrafo único: O regime disciplinar do servidor do magistério compreende, ainda, as disposições dos regimentos escolares aprovados pelo órgão próprio do Sistema e outras de que trata este Capítulo.

CAPITULO XIII
DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 39°. A contagem do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

§ 1°. É vedada a contagem cumulativa do tempo de serviço prestado, concomitantemente, em mais de um cargo ou função à União, ao Estado, ao Distrito Federal e aos Municípios, bem como aos respectivos órgãos ou entidades.

§ 2º. Não será considerado para efeitos de aposentadoria o período em que o professor permanecer em licença para tratar de interesses particulares ou por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração.

CAPITULO XIV
DA ESTABILIDADE

Art. 40º. Estabilidade é a situação adquirida pelo professor após o cumprimento dos requisitos atinentes ao estágio probatório, que lhes garantem a permanência no cargo, dele só podendo ser demitidos nos termos da legislação aplicável a espécie.

CAPITULO XV
DAS LICENÇAS

Art. 41º. Ao professor estáveis serão concedidas as seguintes licenças:

I – para tratamento de saúde;

II – à maternidade e à paternidade;

III – por acidente em serviço e doença profissional;

IV – para o serviço militar;

V – para concorrer a mandado eletivo sujeito à legislação eleitoral;

VI – por afastamento para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;

VII – para desempenho de mandato classista;

VIII – para doação de sangue, casamento, falecimento e alistamento;

IX – licença compulsória.

CAPITULO XVI
DA APOSENTADORIA

Art. 42º. Os professores do Magistério Público serão aposentados na forma da Lei Previdenciária em vigor.

CAPITULO XVII
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 43º. Entende – se por jornada de trabalho a carga horária semanal do professor, a ser cumprida na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de educação.

§ 1°. O professor desenvolverá sua atividade na unidade escolar ou instituição educacional em jornada de trabalho de 20 a 40 horas de acordo com concurso público.

Art. 44°. A jornada semanal de trabalho dos professores é constituída de horas-aulas e horas-atividades.

§ 1°. A hora-aula é o período de tempo efetivamente destinado à docência.

§ 2°. A hora-atividade é o período de tempo efetivo de que disporá o professor, propriamente, para organização, preparação e encaminhamento do planejamento e avaliação, estudos, reunião pedagógica, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de Rede Municipal de ensino, a ser desenvolvida na unidade escolar, instituição educacional e/ou Órgão Municipal de Educação.

§ 3°. Incluem – se ainda na jornada de trabalho do professor, alem das atividades letivas, o comparecimento a reuniões e atividades estabelecidas em regimento, para as quais o professor terá de ser formalmente convocado, com antecedência nunca inferior a 48 (quarenta e oito) horas, dentro da carga horária semanal prevista em sua jornada de trabalho.

Art. 45°. O professor terá, dentro de sua jornada de trabalho, um período correspondente a 1/3 (um terço) dessa jornada para horas-atividade conforme o parágrafo 4°, do Art. 2°, da Lei Federal 11.738/2008.

Art. 46°. O professor que desenvolver suas atividades na educação infantil ou ensino fundamental terá a jornada de trabalho assim distribuída:

a) a jornada de trabalho semanal de 20 horas, distribuídas em 13 horas e 40 minutos de efetivo trabalho em sala de aula, mais 6 horas e 20 minutos de horas-atividade;

b) jornada de trabalho semanal de 40 horas, distribuídas em 27 horas e 20 minutos de efetivo trabalho em sala de aula, mais 12 horas e 40 minutos de horas-atividade.

Art. 47. O professor, no exercício da função de diretor de Unidade Escolar, Supervisor Pedagógico, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Coordenador de Apoio desenvolverá suas atividades em jornada de 40 horas semanais.

Art. 48°. O professor integrante da rede Municipal de ensino poderá perfazer mais uma jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, respeitando o previsto no artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal.

Parágrafo único. O ingresso do professor far-se-á sempre no nível e classe inicial do respectivo cargo, mediante prévia habilitação em concurso público de provas e títulos.

CAPITULO XVIII
DAS GRATIFICAÇÕES E DAS VANTAGENS

Art. 49°. O professor terá o direito:

I – ao adicional por tempo de serviço, a cada 02 (dois) anos correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do vencimento base da referência atual;

II – a gratificação pelo exercício de função de direção de unidade escolar ou instituição educacional;

III – gratificação natalina (décimo terceiro salário)

IV – 1/3 (um terço) de férias;

V – Salário família para os seus dependentes;

VI – licença paternidade de 05 (cinco) dias;

VII – licença maternidade ou em caso de adoção de crianças de até seis meses de idade com todos os direitos e vantagens com duração de cento e oitenta (180) dias;

VIII – licença por motivo de doença de pessoa da família ou com quem viva em regime de união estável, quando verificada, em inspeção médica, ser indispensável a sua assistência pessoal, mediante parecer pelo setor competente;

Art. 50°. O ocupante do cargo efetivo do professor, com 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas semanais, quando em exercícios de função de Diretor de Unidade Escolar, Supervisor Pedagógico, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Coordenador de Apoio passará a cumprir, temporariamente, uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, recebendo, para tanto, um adicional de complementação da respectiva carga horária, calculando com base no nível e classe inicial do cargo em que se encontra enquadrado.

§ 1°. O exercício deste período, por ser de cunho eventual, esporádico e temporário, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de sua conversão em cargo efetivo, nem sobre ele incidirão quaisquer vantagens acessórias.

§ 2°. Será garantido ao Professor, na Função de Diretor de Unidade Escolar, Supervisor Pedagógico, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Coordenador de Apoio, a gratificação de função, conforme estabelecido em Lei Municipal.

CAPITULO XIX
DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 51°, ao professor é assegurado o direito de requerer, representar e pedir reconsideração de atos ou decisões proferidas por Autoridade Superior.

CAPITULO XX
DAS ACUMULAÇÕES

Art. 52º. É vedada a acumulação remunerada de cargos, exceto nos casos previstos na legislação em vigor.

CAPITULO XXI
DOS DIREITOS E DOS DEVERES

Seção I
Dos Direitos

Art. 53º. São garantias do:

I – Profissional do Magistério:

a) receber a remuneração a que tem direito, nos prazos estipulados pela administração pública municipal em calendário de pagamento publicado sempre no inicio de cada ano;

b) adequadas condições de trabalho e instalações físicas, com pessoal de apoio qualificado, e apropriado material didático;

c) assistência técnica para o exercício profissional;

d) participar das decisões da unidade escolar ou instituição educacional, através da gestão colegiada;

e) orientação para o exercício de suas atividades;

f) receber estímulo a publicações, a pesquisa científica e as produções similares que contribuírem para a educação e a cultura;

g) utilização da estrutura física do órgão gestor da Educação do Município para assuntos educacionais ou de interesse da classe, sem prejuízos das atividades educacionais;

h) participação no processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares, bem como em estudos e deliberações referentes ao processo educacional;

II – Docentes:

a) férias anuais de trinta dias no mês de julho e recessos inseridos no calendário escolar.

Parágrafo único. Os demais integrantes do magistério terão direito a trinta (30) dias de férias por ano;

b) hora-aula;

c) ter ao seu alcance informações de questões educacionais, bibliografia especifica, material de apoio didático, bem como pedagógico que auxiliem e estimulem a melhoria de seu desempenho profissional;

d) ter assegurada a oportunidade de formação permanente, através da freqüência a cursos de atualização, aperfeiçoamento e especialização profissional;

e) ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino e aprendizagem, observando os princípios da proposta pedagógica adotada pela Rede Municipal de Ensino de Aguiarnópolis;

f) participar de todo o processo de planejamento, como o diagnóstico, a tomada de decisões, a execução e a avaliação das atividades escolares;

g) reunir – se na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação, para tratar de assuntos da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

h) ter assegurado os limites recomendados pelas normas pedagógicas para a formação de turmas;

i) poder recorrer às instancias competentes, na forma da lei, quando agredido físico ou moralmente em seu ambiente de trabalho;

j) Redução da carga horária de 30% com quarenta e cinco anos de idade e vinte anos de magistério, 50% com cinquenta anos de idade e 15 de serviços respectivamente no exercício do Magistério Público do município de Aguiarnópolis-TO.

§ 1°. Não será permitida em hipótese alguma, ao professor, a convenção de 1/3 das férias em pecúnia.

§ 2°. O pagamento da remuneração das férias será acrescido de 1/3 (um terço) do valor da remuneração normal devida em todos os casos, a ser pago concomitantemente com sua verba alimentar.

Art. 54°. É vedada, quanto ao Profissional do Magistério,

I – ministrar aulas particulares remuneradas a seus alunos;

II – negar informações à Secretaria de Educação, Cultura, Esporte e Turismo, sobre servidores em estágio probatório ou em avaliação de desempenho;

III – desrespeitar os direitos da criança e do adolescente ou deixar de comunicar, à autoridade competente, os maus tratos que os mesmos venham sofrendo;

IV – cessão ou disposição com ônus para a origem, salvo convênio com ente integrante do sistema de Ensino ou instituto não lucrativo, exclusivamente para serviços do Magistério

Público Municipal, bem como os servidores que ocuparem cargo na Diretoria Executiva de Presidente e Secretário de Sindicato representativo da categoria.

V – atribuição de trabalho diverso ao inerente das funções, ressalvada a:

a) participação individual ou em grupo de trabalho destinado à elaboração de programas ou projetos de interesse do ensino;

b) nomeação para cargo de provimento em comissão e a designação para função gratificada da estrutura do órgão gestor da Educação no Município;

c) atribuição de docência em outra área ou disciplina, se possuir habilitação específica, sem prejuízo do exercício do cargo que ocupa, uma vez esgotadas as demais formas de atendimento imediato.

Parágrafo único. A disposição e a cessão tem termo final em 31 de dezembro de cada ano, podendo manter-se por sucessivos períodos a critério da Administração Pública do Município, salvo em se tratando do Presidente e Secretário da Diretoria Executiva de Associação ou Sindicato representativo da Categoria que ficará a disposição pelo tempo que durar o mandato da mesma.

Seção II
Dos Deveres

Art. 55°. São deveres do professor do Magistério Público Municipal de Aguiarnópolis, os seguintes:

I – conhecer e respeitar as leis que regem a educação nacional em todos os seus níveis;

II – considerar os princípios e fins da educação nacional, no desempenho profissional;

III – empenhar – se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando – se de procedimentos, métodos e recursos adequados ao processo ensino e aprendizagem;

IV – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

V – manter espírito de cooperação e solidariedade com a comunidade escolar em geral;

VI – incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educando, demais educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;

VII – assegurar o desenvolvimento do senso crítico e a consciência política do educando;

VIII – respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer – se com a eficácia do seu aprendizado;

IX – comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

X – zelar pela defesa dos direitos humanos e profissionais, bem como do Magistério Público;

XI – fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos junto ao Órgão Municipal de Educação ou à Administração;

XII assegurar que, no âmbito escolar não ocorra tratamento discriminatório de cor, raça, sexo, religião ou classe social;

XIII – cumprir o calendário escolar;

XIV – zelar pela economia do material da unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação, bem como pela conservação do que forem confinados a sua guarda e uso;

XV – empenhar – se no seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

CAPITULO XXI
DA ATUALIZAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 56°. Será garantida ao professor a freqüência a cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional, para os quais sejam expressamente designados ou convocados pelo Órgão Municipal de Educação, respeitando – se o período e a carga horária semanal de trabalho.

Art. 57°. Fica estabelecido um plano de formação profissional para a carreira do Magistério Público Municipal de Aguiarnópolis, observando – se os princípios que norteiam esta Lei.

§ 1°. O plano de formação de que trata este artigo deverá ser proporcionado pela Rede Municipal de Ensino de Aguiarnópolis, levando – se em conta;

I – os objetivos de atualização e aperfeiçoamento continuados;

II – os princípios teóricos – metodológicos e orientações pedagógicas aplicáveis às diferentes áreas do conhecimento.

§ 2°. Os programas do plano de formação de que trata este artigo deverão ser revistos anualmente, de acordo com as necessidades dos professores.

Art. 58°. Medidas propostas do Órgão Municipal de Educação deverão ser concedidas auxílios financeiros do Poder Público Municipal aos profissionais do Magistério, para atividades em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento ou especialização, como viagens de estudos, participação em congressos, encontros, simpósios, convenções, publicações técnico - científicas, didáticas e similares.

Art. 59º. O Adicional por Formação Continuada é uma vantagem pecuniária a que fazem jus os professores municipais de Aguiarnópolis em efetivo exercício. Objetivando estimular o processo contínuo de atualização e aperfeiçoamento.

§ 1º. É condição básica para que o servidor possa obter o benefício do Adicional de Formação Continuada estar em efetivo exercício na docência.

§ 2º. Para a concessão do Adicional por Formação Continuada serão considerados os certificados de cursos, congressos e eventos congêneres afins à função exercida pelo servidor, com especificação da carga horária total e da frequência, concluídos a partir da data de ingresso do servidor.

§ 3º. Não serão consideradas, para efeito de somatório para o Adicional por Formação Continuada, as declarações, diplomas e/ou certificados utilizados em requerimento anterior e em solicitação do mesmo teor.

§4º- Na solicitação que contenha certificado sem registro da carga horária deverá ser anexada declaração da Instituição, contendo a sua especificação.

§5º- Serão considerados como cursos relacionados aqueles que abordarem os temas transversais estipulados pelos Parâmetros Curriculares Nacionais, a saber, ética, pluralidade cultural, meio ambiente, saúde e orientação sexual.

§6º- Serão igualmente considerados como cursos relacionados aqueles que abordarem temas vinculados à educação especial, à inclusão digital, à diversidade étnico-racial e à questão de gênero.

§7º - Comprovada a participação em cursos reconhecidos por entidades oficiais e credenciadas, o servidor terá direito ao Adicional por Formação Continuada na forma do anexo IV, consonantes alíneas:

a) Alcançada á carga horária máxima, automaticamente a pontuação será zerada;

b) Dar-se-á inicio a uma nova contagem, após adimplir o estabelecido na alínea anterior, que será procedida por meio de requerimento juntamente com os respectivos certificados;

c) O referido adicional terá como fulcro, o salário-base.

§8º- Os profissionais interessados deverão solicitar o Adicional por Formação Continuada, mediante processo administrativo, até 01 de maio, com efeitos financeiros a partir de 01 de julho do mesmo ano, ou até 01 de novembro, com efeitos financeiros a partir de 01 de fevereiro do ano seguinte, anexando a seguinte documentação:

a) Requerimento devidamente preenchido, em formulário próprio, assinado e autuado no protocolo da Secretaria Municipal de Educação;

b) Cópia do último contracheque;

c) Cópia dos certificados autenticada.

Art. 60°. Os diplomas, certificados de aproveitamento e atestados de freqüência, fornecidos pelo órgão responsável pela administração do curso, serão considerados como títulos, na forma regulamentar.

CAPITULO XXII
DA AÇÃO DISCIPLINAR E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 61°. A responsabilidade civil, penal e administrativa, as penalidades e sua aplicação por infração disciplinar, às sindicâncias e o processo administrativo, quando aplicáveis aos professores, serão regidos segundo o que dispõe os princípios constitucionais da ampla defesa e contraditório.

Seção I
Das Disposições Finais

Art. 62°. O Plano de Cargas e carreira do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei:

Parágrafo único. Os efeitos jurídicos desta Lei têm sua vigência a partir do exercício financeiro de 1º de janeiro de 2013 e a sua aplicação até o dia 31/08/2013, conforme disposto nos artigos 12 e 16 desta Lei.

Art. 63°. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 64°. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando – se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Aguiarnópolis, Estado do Tocantins, aos 27 dias do mês de junho de 2012.

JOSE RUBENS CABRAL
Prefeito Municipal

ANEXO I

TABELA REFERENTE AO QUADRO DE SERVIDORES E A FORMAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA EM CONCURSO

CARGO	Nº DE SERVIDORES	FORMAÇÃO EXIGIDA EM CONCURSO
PI	53	MAGISTÉRIO NA MODALIDADE NORMAL
PII	03	LICENCIATURA PLENA

ANEXO II

TABELA I – TABELA DE SALÁRIO PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO JORNADA DE TRABALHO DE 20 (VINTE) HORAS SEMANAIS

CARGO	NÍVEIS	REFERENCIA										FORMAÇÃO
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Professor P - I	I	949,56	997,04	1046,89	1099,24	1154,20	1211,91	1272,51	1336,14	1402,95	1473,10	Magistério na modalidade normal
	II	1025,53	1076,81	1130,65	1187,18	1246,54	1308,87	1374,31	1443,03	1515,18	1590,94	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógica para docência.
	III	1105,52	1160,80	1218,84	1279,78	1343,77	1410,96	1481,50	1555,58	1633,36	1715,03	Licenciatura plena ou Bacharelado com formação pedagógica para docência) mais pós graduação Latu Sensu em área especifica da educação
	IV	1348,73	1416,17	1486,98	1561,33	1639,39	1721,37	1807,43	1897,80	1992,69	2092,33	Licenciatura Plena mais Pós Graduação stricto sensu em nível de mestrado em área especifica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós graduação stricto sensu em nível de mestrado em área especifica da educação

	V	1645,45	1727,72	1814,11	1904,82	2000,55	2100,71	2205,06	2315,31	2431,08	2552,52	Licenciatura Plena ou Pós Graduação stricto sensu em nível de doutorado em área especifica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área especifica da educação

ANEXO II

TABELA II – TABELA DE SALÁRIO PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO JORNADA DE TRABALHO DE 20 (VINTE) HORAS SEMANAIS

		REFERENCIA										FORMAÇÃO
CARGO	NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Professor P - II	I	1215,95	1276,75	1340,59	1407,62	1478,00	1551,90	1629,49	1710,96	1796,51	1886,34	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógica para docência ou Bacharelado mais pós-graduação lato Sensu especifica para área de atuação com mínimo de 360 horas.
	II	1310,79	1376,33	1445,15	1517,41	1593,28	1672,94	1756,59	1844,41	1936,63	2033,47	Licenciatura plena ou Bacharelado (com formação pedagógica para docência) mais pós-graduação Latu Sensu em área especifica da educação

	III	1599,16	1679,12	1763,30	1851,24	1943,80	2040,98	2143,03	2250,18	2362,68	2480,83	Licenciatura Plena mais Pós Graduação stricto sensu em nível de mestrado em área especifica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós graduação stricto sensu em nível de mestrado em área especifica da educação
	IV	1950,97	2048,52	2151,22	2258,51	2371,43	2489,99	2614,49	2745,21	2882,46	3026,61	Licenciatura Plena mais Pós Graduação stricto sensu em nível de doutorado em área especifica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós graduação stricto sensu em nível de doutorado em área especifica da educação

ANEXO III

TABELA COM CRITÉRIOS PARA AS FUNÇÕES GRATIFICADAS

FUNÇÃO	FORMAÇÃO MÍNIMA	CARGA HORÁRIA
Diretor Escolar	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógica pra docência	40 horas semanais
Supervisor Pedagógico	Licenciatura Plena ou bacharelado (com formação pedagógica para docência) mais pós-graduação lato sensu em área especifica da educação	40 horas semanais
Orientador Educacional	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógica pra docência	40 horas semanais
Coordenador Pedagógico	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógica pra docência	40 horas semanais
Coordenador de Apoio	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógica pra docência	40 horas semanais

ANEXO IV

TABELA REFERENTE AO ADICIONAL DE FORMAÇÃO CONTINUADA

CARGA HORÁRIA DO CURSO OU SOMATÓRIO	PERCENTUAL DE GRATIFICAÇÃO SOBRE O VENCIMENTO
40h	2%
80h	4%
120h	6%
160h	8%

2%