

LEI MUNICIPAL Nº 905/2010, DE 04 DE JANEIRO DE 2010

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério Público do Município de Espera Feliz - MG e dá outras providências.

O Povo do Município de Espera Feliz por seus representantes na Câmara Municipal aprovou, e eu, Prefeito Municipal de Espera Feliz, sanciono a seguinte Lei Complementar.

Art. 1º - Atendido ao disposto nos artigos 10, inc. XI, 44, inc. VI, 45, inc. I, e art. 240 da Lei Orgânica Municipal, c/c art. 39 da Constituição Federal de 1988, fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério Público do Município de Espera Feliz, Estado de Minas Gerais, na forma da presente Lei.

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º - As atividades administrativas permanentes do Magistério do Município de Espera Feliz serão exercidas por servidores públicos ocupantes de cargos públicos, de provimento efetivo ou em comissão, na forma da Lei, considerando-se para seus efeitos:

I - Servidor: pessoa legalmente investida em cargo público ou titular da função pública correspondente;

II - Cargo efetivo: unidade de ocupação funcional permanente e definida, de natureza estatutária, cujo provimento dar-se-á por aprovação em concurso público;

III - Cargo em comissão: unidade de ocupação funcional provisória e de recrutamento amplo ou limitado, correspondente ao exercício de direção, chefia, assessoramento, coordenação e supervisão cujo provimento dar-se-á por nomeação do chefe do Poder Executivo;

IV - Função Pública: conjunto de atribuições que, por sua natureza ou condições de exercício, não caracterizam cargo público e são cometidas a servidor público, nos casos e forma previstos em Lei;

V - Plano de Carreira: conjunto de normas que agrupa e define as carreiras do quadro dos servidores, correlacionando as respectivas classes de cargos a níveis de escolaridade e padrões de vencimento;

VI - Classe: agrupamento de cargos de provimento efetivo, de igual denominação e com atribuições de natureza correlata;

VII - Carreira: conjunto de classes iniciais e subseqüentes, da mesma identidade funcional, integrados pelos respectivos cargos e dispostos hierarquicamente;

VIII - Quadro de Pessoal: composto pelo número de cargos de provimento efetivo e em comissão correspondente a cada uma das classes estabelecidas;

IX - Função Gratificada: adicional pecuniário incidente sobre o vencimento base pago ao servidor pelo efetivo desempenho de determinada função, exercida de forma temporária mediante designação pelo Chefe do Executivo;

X - Vencimento é a retribuição pecuniária mensal, paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo que ocupa;

XI - Remuneração: retribuição pecuniária mensal, paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo que ocupa, acrescida das vantagens a que tem direito.

XII - Nível: ordenação vertical do valor do salário de cada classe de cargos ou conjunto de cargos;

XIII - Grau: ordenação horizontal e seqüencial do valor do salário de cada letra na progressão do cargo inicial do servidor efetivo.

XIV - Avaliação de Desempenho Individual: processo contínuo de acompanhamento e avaliação que permite aferir o desempenho do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo.

XV - Profissionais de educação: professores que exercem as atividades de docência e aqueles que exercem atividades de suporte pedagógico ao ensino;

XVI - Turno: período correspondente a cada uma das divisões do horário de funcionamento da unidade de ensino;

XVII - Turma: conjunto de alunos de uma mesma série, que ocupam o mesmo espaço físico;

XVIII - Atribuições do cargo: atividades que devem ser desempenhadas no cumprimento do objetivo do cargo;

XIX - Objetivo do cargo: conjunto de ações direcionadas e articuladas visando o cumprimento dos objetivos organizacionais da administração pública e interesses sociais;

XX - Especificação do cargo: conjunto de requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições exigidas do ocupante do cargo;

XXI - Formação: conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publicamente;

XXII - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência, da vivência ou treinamento do servidor.

XXIII - Progressão: passagem do servidor ao grau imediatamente superior àquele em que estava posicionado na faixa de vencimento da respectiva classe e nível.

Art. 3º - A Prefeitura Municipal de Espera Feliz adotará o Regime Jurídico único para os seus servidores.

Parágrafo único - As relações de trabalho existentes entre os servidores do magistério municipal e a Prefeitura Municipal de Espera Feliz, reger-se-ão pelo estabelecido na presente Lei, observados os termos da Lei nº xxxx, de xx de xxxxxxxx de 2.009, Estatuto do Magistério Público do Município de Espera Feliz.

Art. 4º - O Município de Espera Feliz assegurará aos servidores do magistério municipal os direitos previstos no art. 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, c/c § 3º do art. 39 da Constituição Federal.

TÍTULO II DOS CARGOS

Art. 5º - Os cargos têm por objetivo:

I - definir as atividades e orientar as ações a serem executadas pelo servidor;

II - atender aos interesses sociais e aos da Administração Municipal;

III - fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento e gestão de recursos humanos e, em especial, à respectiva avaliação.

Art. 6º - Os cargos serão classificados como:

I - efetivo, de provimento mediante concurso público;

II - em comissão, de recrutamento amplo de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo, restrito aos profissionais do ensino, e providos por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo;

III - função de confiança, de livre nomeação e recrutamento restrito, exercido exclusivamente, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

§ 1º - Os cargos de provimento em comissão e as funções de confiança serão considerados vagos após o último dia de mandato de quem promoveu a sua nomeação.

§ 2º - A vacância dos cargos de provimento em comissão, e das funções de confiança se dará através de exoneração, pelo Prefeito ou, compulsoriamente, por esta Lei.

Art. 7º - A denominação, nível, símbolo, código, carga horária, atribuições e requisitos de investidura dos cargos efetivos e em comissão são aqueles especificados nos Anexos I, III, V e IV, parte integrante desta Lei.

TÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 8º - A jornada de trabalho de cada cargo é fixada em razão de suas respectivas atribuições e da necessidade do serviço.

§ 1º - A jornada de trabalho dos professores que exercem atividades de docência é de 24h, 00m (vinte e quatro horas) semanais.

§ 2º - A jornada de trabalho dos profissionais que exercem atividades de suporte pedagógico direto ao ensino (Supervisor Pedagógico, Orientador Escolar e Inspetor Escolar) é de 24 (vinte e quatro) horas semanais.

§ 3º - A jornada de trabalho dos servidores que exercem atividades de natureza técnico-administrativa ou de apoio da escola, vinculados ao quadro geral de pessoal da Prefeitura é de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 4º - O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada submete-se ao regime de dedicação integral ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse do Executivo.

§ 5º - Da jornada de trabalho dos docentes serão reservadas horas de atividades correspondentes a um percentual de 20 a 25% do total da jornada, destinadas à:

I - preparação e avaliação do trabalho didático;

II - colaboração com a administração da escola;

III - articulação com a comunidade;

IV - aperfeiçoamento profissional.

Art. 9º - Aos docentes em exercício de regência de classe serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias regulamentares e de recessos escolares anuais, assim distribuídos:

I - 30 (trinta) dias no mês de janeiro;

II - 15 (quinze) dias em recessos no decorrer do ano.

§ 1º - Os períodos dos recessos serão definidos pelo calendário escolar.

§ 2º - Os demais integrantes do magistério farão jus a 30 (trinta) dias de férias anuais.

Art. 10 - Os valores dos níveis de vencimentos constantes dos Anexos II e IV corresponderão à duração normal do trabalho pertinente a cada cargo.

§ 1º - O acréscimo ao período normal do trabalho será remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico do serviço extraordinário.

§ 2º - Somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas diárias.

TÍTULO IV DA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

Art. 11 - A formação dos professores para exercerem atividades na educação básica será de nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena.

§ 1º - Será admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a formação em nível médio, na modalidade Normal.

§ 2º - A formação docente para o ensino básico incluirá prática de ensino de, no mínimo de 300 horas.

Art. 12 - A formação dos profissionais de educação para exercerem as atividades de suporte pedagógico direto ao ensino será em curso de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação.

Art. 13 - O exercício da docência na carreira de magistério, exige como qualificação mínima:

I - ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e no 1º, 2º, 3º, 4º e 5º ano do ensino fundamental;

II - ensino superior em curso de licenciatura de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, para a docência no 6º, 7º, 8º e 9º ano do ensino fundamental e no ensino médio;

III - formação superior em área correspondente e complementação para especialização na educação básica.

TÍTULO V DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 14 - Integram o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério Público do Município de Espera Feliz de que trata esta Lei Complementar:

I - cargos de provimento efetivo composto por profissionais, que exercem atividades de docência e suporte pedagógico ao ensino;

II - cargos de provimento em comissão composto por profissionais que exercem as atividades de apoio administrativo direto à educação;

§ 1º - Entende-se por atividade de suporte pedagógico ao ensino:

I - inspeção, supervisão e orientação educacional;

II - coordenação e assessoramento pedagógico.

§ 2º - Entende-se por atividade de apoio administrativo à educação:

I - direção ou administração de unidade escolar;

II - planejamento;

§ 3º - os cargos de natureza técnico-administrativa ou de apoio nas escolas ou órgãos da educação serão regidos pelo Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Município de Espera Feliz.

Art. 15 - A Carreira dos Servidores do Magistério do Município de Espera Feliz é expressa por grupamento de cargos, níveis e graus, compondo o Quadro de Cargos de Provimento Efetivo, constante do Anexo III da presente lei.

§ 1º - Integram a carreira apenas os cargos de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, Professor Estável/LG DA, Inspetor Escolar, Orientador Escolar e Supervisor Pedagógico.

§ 2º - A carreira inicia-se no grau "A" e encerra-se no grau "O", conforme tabela constante do Anexo IV, desta lei.

§ 3º - As atribuições e requisitos dos cargos de provimento efetivo do magistério são as constantes do Anexo V, desta lei.

Art. 16 - O ingresso na carreira se dará na classe, nível e grau inicial do cargo, mediante prévia aprovação em concurso público de provas e provas e títulos, observada, no provimento, a ordem de classificação.

Parágrafo único - a obtenção da habilitação necessária é condição para ingresso no quadro permanente do magistério

Art. 17 - A evolução do servidor na carreira dar-se-á mediante avaliação de desempenho individual, titulação e qualificação ou escolaridade adicional.

Parágrafo único - Os critérios para a definição da evolução do servidor efetivo do magistério municipal na carreira são os estabelecidos nos artigos 27 a 30 desta lei.

Art. 18 - O processo seletivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 19 - São estáveis, após três anos de efetivo exercício os servidores do magistério municipal nomeados, em virtude de concurso público e desde que aprovados em avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório, nos termos do art. 29, da Lei nº 52, de 30-12-1982, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município.

Art. 20 - O número de vagas, o nível, o símbolo, o salário inicial, as atribuições e requisitos dos Cargos de Provimento em Comissão do magistério municipal são os constantes dos Anexos I, II e VI da presente lei.

§ 1º - Constitui pré-requisito para o provimento dos Cargos em Comissão do magistério experiência docente no sistema educacional.

§ 2º - Em qualquer modalidade de provimento, inclusive nas substituições e contratações temporárias será exigido o atendimento de habilitação necessária.

TÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 21 - As classes de cargos de provimento efetivo do magistério municipal estão agrupadas em séries de classes, hierarquizadas em 11 (onze) níveis, correspondendo, a cada um, uma faixa salarial com 15 (quinze) graus, cujos valores são fixados na Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo do Magistério, constante do anexo IV, desta lei.

Parágrafo único - Entre cada grau, progredido horizontalmente na tabela de vencimentos, será mantida a variação de 3% (três por cento).

Art. 22 - Os valores atribuídos a cada nível de vencimento correspondem às jornadas de trabalho previstas no artigo 8º, e são os constantes das tabelas de vencimentos previstas nos Anexos II e IV desta Lei.

Art. 23 - O servidor do magistério municipal, em efetivo exercício de cargo de provimento efetivo, tem direito exclusivamente a:

I - vencimento base do nível e grau da respectiva classe de cargo quando da investidura;

II - vencimento do nível a que for posicionado em razão de progressão horizontal, obtida por desempenho individual, titulação, qualificação ou escolaridade adicional;

III - vantagem prevista em legislação pertinente, desde que cumpridos os requisitos necessários.

Parágrafo único - É vedada a concessão de gratificação para o exercício de atribuições inerentes ao desempenho de cargo.

Art. 24 - Os vencimentos dos servidores do magistério municipal corresponderão aos níveis, graus e valores estabelecidos por lei, cujo enquadramento dar-se-á dentro da faixa de vencimentos do seu cargo e terá como base o valor do grau inicial.

§ 1º - Os vencimentos e salários dos servidores do magistério municipal são irredutíveis na forma do inc. XV do artigo 37 da CF/98.

§ 2º - Os reajustes salariais dos servidores do magistério municipal serão concedidos de acordo com a disponibilidade financeira do Município, observados, porém, os dispositivos Constitucionais vigentes, mediante projeto de Lei Ordinária de iniciativa do Executivo, aprovada pelo Legislativo Municipal, tendo como data-base o mês de janeiro de cada ano, nos termos da Lei 11.738, de 16 de julho de 2008.

Art. 25 - É permitida a acumulação remunerada de cargos e proventos do servidor do magistério, nos casos definidos no art. 37, inciso XVI, alíneas "a e b" da Constituição Federal.

Art. 26 - As classes de cargos de provimento em comissão do magistério estão dispostas em 04 (quatro) níveis, correspondendo a cada um, um valor de vencimento conforme estabelecido na Tabela de Vencimentos de Cargos de Provimento em Comissão, Anexo II, desta Lei.

Parágrafo único - O titular de cargo de provimento efetivo do magistério municipal nomeado para cargo de provimento em comissão pode optar:

I - pelo vencimento do cargo de provimento em comissão, constante do Anexo II, desta lei;

II - pela continuidade de percepção do vencimento de seu cargo efetivo acrescido de adicional correspondente a 10% (dez por cento) do valor do vencimento do cargo em comissão, o qual não se incorporará, em nenhuma hipótese, ao salário do servidor.

TÍTULO VII
DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
CAPÍTULO I
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 27 - Progressão horizontal é a passagem do servidor público municipal detentor de cargo de provimento efetivo ao grau imediatamente superior àquele que estava posicionado na faixa de vencimento da respectiva classe e nível, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos em sua avaliação de desempenho.

§ 1º - O servidor somente poderá concorrer à progressão horizontal se estiver no efetivo exercício de seu cargo ou ocupando cargo em comissão ou função de confiança.

§ 2º - Não terá direito à progressão horizontal o servidor municipal:

I - afastado das funções específicas de seu cargo;

II - afastado por interesse particular;

III - afastado por licença médica por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não;

IV - punido disciplinarmente;

V - cumprindo estágio probatório

VI - não ter alcançado conceito favorável na avaliação de desempenho individual.

§ 3º - Não perderá direito à progressão o servidor afastado em razão de:

I - férias;

II - casamento, até 8 (oito) dias;

III - luto, até 8 (oito) dias, pelo falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmãos;

IV - exercício de cargo em comissão;

V - licença para tratamento de saúde inferior a 180 (cento e oitenta) dias;

VI - licença para gestação ou paternidade.

Art. 28 - Terá o servidor do magistério municipal detentor de cargo de provimento efetivo, direito à progressão horizontal de 01 (um) grau na tabela de vencimentos:

I - a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, por avaliação de desempenho individual, calculada no mérito;

II - a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, por titulação, qualificação ou escolaridade complementar, obtida através de cursos promovidos por entidades reconhecidas.

§ 1º - Considera-se título ou qualificação aquele que o servidor obteve após o seu ingresso no executivo municipal.

§ 2º - O título ou qualificação, obtidos anteriormente ao ingresso do servidor no executivo municipal serão considerados

apenas como prova de títulos para o concurso público prestado pelo servidor.

§ 3º - Terá também direito à progressão horizontal de 01 (um) grau, o servidor do magistério municipal que participar de cursos específicos, na área educacional, aprovado pelo Prefeito, objetivando o desenvolvimento e a capacitação do servidor.

§ 4º - O comprovante de curso que habilita o servidor a progressão é o certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor ou por documento que o substitua.

§ 5º - Os certificados para titulação ou qualificação mencionados no *caput* deste artigo serão avaliados, na forma que dispuser o regulamento.

Art. 29 - São requisitos mínimos para a progressão horizontal:

I - haver completado 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo;

II - ter obtido conceito favorável na avaliação de desempenho individual, conforme critérios definidos em regulamento;

III - ter concluído cursos de qualificação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

IV - ter participado, de no mínimo 120 (cento e vinte) horas de cursos na área educacional, promovidos ou autorizados pela Prefeitura.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 30 - Fica instituída a Avaliação de Desempenho Individual:

I - como requisito necessário para a progressão horizontal na tabela de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do servidor do magistério municipal detentor de cargo de provimento efetivo;

II - para fins de aplicação de pena de demissão de servidor do magistério municipal por insuficiência de desempenho.

§ 1º - O processo de avaliação de desempenho do servidor será realizado por meio de:

I - auto-avaliação;

II - avaliação gerencial.

§ 2º - A avaliação de desempenho individual será realizada anualmente pelo Conselho Municipal de Educação ou Colegiado Escolar e avaliada pela Comissão de Avaliação e Comissão de Recursos;

§ 3º - Os critérios para a implementação da Avaliação de Desempenho Individual e de funcionamento das Comissões de Avaliação e de Recursos serão definidos por ato do Poder Executivo.

§ 4º - Em qualquer das hipóteses acima, será assegurado ao servidor do magistério à instauração do devido processo administrativo, em que lhe seja garantido o contraditório, e ampla defesa.

Art. 31 - A progressão por avaliação de desempenho individual ocorrerá a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, mediante avaliações anuais, conforme dispuser o regulamento a ser baixado pelo Poder Executivo.

Art. 32 - Para fazer jus à progressão por avaliação de desempenho individual o servidor deverá, cumulativamente:

I - obter, na média do resultado das três avaliações, conceito favorável correspondente a pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) da soma total dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação;

II - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos entre uma progressão e outra;

III - estar em efetivo exercício de suas funções.

§ 1º - Caso não alcance o grau mínimo de desempenho, mesmo que preenchido o requisito de habilitação ou titulação, o servidor permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 2º - Em qualquer fase da avaliação, será assegurada ao servidor a ampla defesa.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO

Art. 33 - A progressão por titulação ocorrerá a cada dois anos, de efetivo exercício, mediante titulação, qualificação ou conclusão de escolaridade complementar, obtida em entidades reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC ou aprovadas pela Secretaria Municipal de Administração.

Art. 34 - Para fazer jus à progressão por titulação, qualificação ou escolaridade complementar o servidor deverá, cumulativamente:

I - obter, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC, as habilitações ou titulações especificadas no art. 35 desta Lei.

II - cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos de entre uma progressão e outra;

III - estar em efetivo exercício de suas funções.

Parágrafo único - Em qualquer fase da avaliação, será assegurada ao servidor a ampla defesa.

Art. 35 - A titulação, qualificação ou escolaridade complementar obtida pelo servidor, independentemente de sua área de atuação, são as adiante relacionadas:

I - curso, de no mínimo 120 (cento e vinte) horas, promovido pela Prefeitura;

II - curso de pós-graduação *lato sensu* com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas;

III - curso de Mestrado;

IV - curso de Doutorado.

§ 1º - Os títulos aos quais se referem o *caput* do artigo não serão, em hipótese alguma, acumuláveis por período, sendo o excedente considerado após o interstício de 02 (dois) anos entre um enquadramento e outro.

§ 2º - O comprovante de curso que habilita o servidor a progressão é o certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor ou por documento que o substitua.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36 - A avaliação de desempenho individual tem como finalidade:

I - ser requisito necessário para a progressão horizontal do servidor, na tabela de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos de Espera Feliz;

II - a aplicação de pena de demissão de servidor municipal por reiterada insuficiência de desempenho, conforme dispuser o regulamento.

Parágrafo único - O processo de avaliação de desempenho do servidor será realizado por meio de:

I - auto-avaliação;

II - avaliação gerencial.

Art. 37 - A avaliação de desempenho individual do servidor será feita de forma permanente e apurada pela Chefia imediata, através do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, cujo resultado será analisado e avaliado por Comissão de Avaliação, e por Comissão de Recursos, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 1º - O Formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido pela chefia imediata.

§ 2º - Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, este poderá recorrer ao Avaliador.

§ 3º - Para realizar nova avaliação a chefia imediata poderá discutir com o servidor de forma a produzir um resultado que represente o consenso de ambas as partes.

§ 4º - Caso não seja possível o consenso e ratificada, pela chefia imediata, a primeira avaliação, caberá à Comissão de Avaliação pronunciar-se.

§ 5º - em qualquer fase da avaliação será assegurado ao servidor o contraditório e a ampla defesa

Art. 38 - A chefia imediata deverá enviar, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração, para registro na ficha funcional, os dados e informações necessárias à aferição do desempenho do servidor.

TÍTULO IX DA CAPACITAÇÃO

Art. 39 - Fica instituída como atividade permanente na Secretaria Municipal de Educação, a capacitação dos servidores do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal.

Art. 40 - Capacitação, para os efeitos desta Lei, consiste na possibilidade do servidor do Magistério participar de cursos de formação, especialização ou outra modalidade em instituições de ensino especializadas em Educação ou em áreas correlatas ou afins às atribuições de seu cargo.

Parágrafo único - São objetivos da capacitação:

I - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o constante aperfeiçoamento de seus servidores e a melhoria dos serviços prestados;

II - possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

III - propiciar a associação entre teoria e prática;

IV - criar condições propícias à efetiva qualificação e capacitação dos servidores, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de gestão, adequadas à execução de suas atividades;

V - integrar os objetivos de cada servidor do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal às finalidades da rede municipal de ensino;

VI - criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do servidor;

VII - possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados na gestão do ensino municipal;

VIII - promover a valorização do profissional do Magistério Público Municipal.

Art. 41 - A capacitação, baseada em programa de treinamento objetivo e prático, visará, prioritariamente:

I - a habilitação;

II - a complementação curricular;

III - a atualização e o aperfeiçoamento;

IV - as atividades carentes de profissional qualificado.

Art. 42 - Compete à Secretaria Municipal de Educação e Cultura identificar as áreas carentes de aperfeiçoamento, planejar e estabelecer programas prioritários; bem como determinar a participação do servidor do magistério nos programas de aperfeiçoamento

Art. 43 - Os programas de aperfeiçoamento serão elaborados e organizados anualmente em articulação com a Secretaria Municipal de Administração a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos para sua implementação.

TÍTULO VII

DAS CONTRATAÇÕES POR TEMPO DETERMINADO

Art. 44 - Para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público poderá haver contratação de pessoal, pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias prorrogável por novo período.

§ 1º - A contratação prevista neste artigo se dará exclusivamente para:

I - substituir servidor em função de prejuízos ou perturbações na prestação de serviços públicos essenciais;

II - necessidade de pessoal em decorrência de demissão, licença, exoneração, falecimento e aposentadoria, nas escolas municipais;

III - estando em tramitação processo para realização de Concurso Público;

IV - atender às necessidades do magistério nos casos de licença

de servidor por período superior a 15 (quinze) dias;

V - atender a outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.

§ 2º - o contrato temporário será devidamente motivado.

§ 3º - A contratação por tempo determinado terá como referência o vencimento do grau inicial dos níveis constantes do Anexo IV desta Lei, exceto para aqueles cujo salário seja determinado em Convênio ou por valores de mercado.

TÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E

TRANSITÓRIAS

Art. 45 - O Edital de concurso estabelecerá os critérios para avaliação, além de outras, da prova de títulos.

Art. 46 - Extingue, nos termos do inc. XIV, do art. 37 c/c § 8º do artigo 39, da Constituição Federal/88 o adicional por tempo de serviço de 05 (cinco) anos (qüinqüênio administrativo), previsto no artigo 29, da Lei nº 482, de 25 de setembro de 2001, artigo 153 da Lei nº 52, de 30 de dezembro de 1.982 e inc. I do art. 67, da Lei 223, de 10 de novembro de 1995.

§ 1º - É assegurado aos atuais servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, até 180 (cento e oitenta dias) dias após a publicação desta Lei Complementar, o direito a optar pela continuidade de percepção do qüinqüênio administrativo previsto no artigo 153 da Lei nº 52, de 30 de dezembro de 1.982, que venha a ter direito, em substituição às progressões por avaliação de desempenho individual e por titulação ou qualificação adicional previstas no artigo 28 desta lei.

§ 2º - Não terá, o servidor que fizer opção pela continuidade de percepção do qüinqüênio administrativo, direito aos benefícios das progressões previstas no artigo 28 desta lei.

§ 3º - É vedada a concessão de adicional por tempo de serviço (qüinqüênio) ao servidor ocupante de cargo de provimento em comissão ou sobre contrato temporário.

Art. 47 - Os atuais profissionais efetivos do magistério serão enquadrados segundo a sua titulação e habilitação, observado o inc. V, do art.5º da Resolução 02, de 28 de maio de 2.009 do Conselho Nacional de Educação, independentemente da opção a que se refere o § 1º do art. 46 desta Lei.

Art. 48 - Transforma em Vantagem Pessoal, o valor do adicional por tempo de serviço de 05 (cinco) anos (qüinqüênio administrativo) mencionado no artigo 46, concedidos até a data de publicação desta Lei, sobre a qual não incidirá qualquer acréscimo ou correção posterior, nos termos do inc. XIV, do artigo 37 da Constituição Federal.

§ 1º - Para fins de cálculo do montante do valor da vantagem pessoal, o tempo de serviço relativo a novo período aquisitivo da gratificação por tempo de serviço (qüinqüênio) será proporcionalmente considerado até a data de publicação desta lei.

§ 2º - Os critérios para cálculo e apuração do montante do valor da vantagem pessoal serão definidos por ato do Poder Executivo.

Art. 49 - Fica vedada ao servidor que ingressar no Magistério Municipal após publicação desta Lei Complementar, nos termos do § 4º, do artigo 31 da Constituição do Estado de Minas Gerais e dos artigos 116 e 121 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, alterados pela Emenda Constitucional nº 57, 15 de julho de 2003,

I - a percepção de acréscimo pecuniário em razão exclusiva do tempo de serviço;

II - conversão de férias prêmio não gozadas, em pecúnia, exceto para efeito de aposentadoria.

Art. 50 - Ficam instituídos os honorários, como forma de remunerar o servidor que participar ou atuar:

I - como instrutor em programas de capacitação, treinamento ou especialização devidamente reconhecidos e autorizados pelo Secretário Municipal de Educação e homologados pelo Chefe do Poder Executivo;

II - em comissão julgadora ou examinadora de concurso;

III - no desenvolvimento de trabalho técnico científico de interesse da Administração municipal.

§ 1º - O valor dos honorários destinado a remunerar o servidor instrutor será calculado tomando-se por base o valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado, multiplicado pelo dobro do valor do vencimento/hora do servidor.

§ 2º - A Secretaria de Educação divulgará os cursos a serem ministrados por instrutor municipal, bem como os requisitos necessários para a sua habilitação.

Art. 51 - O valor do abono concedido aos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades em ensino fundamental, nos termos do § 1º do artigo 2º, da Lei nº 076/2007 será calculado periodicamente, dividindo-se os valores do resíduo financeiro proveniente do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação - Lei 11.494/07, pelo número de profissionais do magistério municipal, em efetivo exercício de suas atividades em ensino fundamental.

§ 1º - Consideram-se resíduos, para os efeitos do abono, os valores remanescentes do montante de 60% (sessenta por cento) do FUNDEB não utilizados para pagamento de profissionais do magistério em atividades de ensino fundamental, nos termos do artigo 22, da Lei Federal 11.494, de 20 de junho de 2.007.

§ 2º - O montante do abono será fixado periodicamente pelo Chefe do Poder Executivo, conforme disponibilidade de caixa e observado os limites definidos pelo artigo 212, da Emenda Constitucional nº 14/96, pelas Leis nº 9.394/96 e 9424/96 e pela Lei Complementar nº 101/00.

Art. 52 - Fica instituída a gratificação correspondente a até 20% (vinte por cento) do salário básico do Professor I, destinada a remunerar o servidor do magistério designado para o exercício de função gratificada.

Parágrafo único - O adicional a que se refere o artigo será regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 53 - Fica instituído o Quadro de Distribuição e Lotação dos Cargos de Provimento Efetivo do Magistério, a ser elaborado por ato do Poder Executivo.

Art. 54 - Esta lei será regulamentada por Decreto do Poder Executivo

Art. 55 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento anual.

Art. 56 - Revogam-se as disposições em contrário, e em especial a Lei n° 223, de 10 de novembro de 1995.

Art. 57 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Espera Feliz - MG, 04 de janeiro de 2010

ALOÍSIO BARBOSA
Prefeito Municipal.