

## 1. LEI Nº ...../2019

### ESTATUTO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE MATA DE SÃO JOÃO - BA

**Redação final/2019**

**Dispõe sobre o Estatuto do  
Magistério Público do Município  
de Mata de São João e dá outras  
providências.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE MATA DE SÃO JOÃO, ESTADO DA BAHIA:

Faço saber que a Câmara de Vereadores decreta e eu promulgo a seguinte Lei complementar.

#### TÍTULO I

#### DOS CONCEITOS BÁSICOS, PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E SEUS OBJETIVOS

**Art. 1º** Esta Lei institui o Estatuto do Magistério Público do Município de Mata de São João, contendo os princípios e normas de direitos públicos que lhe são peculiares, guardando consonância com a Constituição Federal, Lei Orgânica Municipal, Lei 001/2018, de 30 de janeiro de 2018, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e demais normas legais.

**Art. 2º Integram o Magistério Público Municipal:**

I - Os profissionais da Educação que exercem atividades de docência;

II - Os profissionais da Educação que exercem e desenvolvem atividades de suporte técnico pedagógico direto à docência, incluídas:

- a) às de direção ou administração escolar;
- b) planejamento escolar e pedagógico;
- c) coordenação e supervisão do processo didático e pedagógico;
- d) orientação educacional e pedagógica.

III – Os profissionais Técnicos de Nível Superior, que são:

- a) Psicólogo;
- b) Pedagogo com Licenciatura Plena em Psicopedagogia (psicopedagogo);
- c) Nutricionista;
- d) Fonoaudiólogo;
- e) Assistente Social;
- f) Profissionais de TIC's e outros – consultar (?).

**IV - Os servidores e profissionais de áreas afins de apoio e suporte técnico administrativo e infraestrutura escolar e de apoio à docência e de apoio administrativo escolar no âmbito de contrato Reda, por meio de processo seletivo e ou de servidores concursados oriundos da pasta da administração da prefeitura de Mata de São João, disponíveis a pasta da educação.**

**Parágrafo Único** – A Lei nº....., Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação do Município de Mata de São João que integram o corpo efetivo do Magistério Público Municipal, segundo a LDB- Art.61 / Lei 11.949 de 2007, Art. 22 - Inciso II, §º Único, disporá sobre os cargos instituídos no Plano de Cargos, Remuneração e Carreiras do Magistério Público, sendo esses os profissionais da educação que exercem atividades de docência; os profissionais da educação que oferecem e desenvolvem atividades de suporte pedagógico direto à docência e os cargos da categoria funcional de Técnico em Nível Superior em áreas afins, para formar a Equipe Multifuncional instituídos todos pelo Plano de Carreira dos Trabalhadores da Educação do município de Mata de São João

## CAPÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS DO MAGISTÉRIO

**Art. 3º** O exercício do Magistério, fundamentado nos direitos primordiais da pessoa humana, ampara-se nos seguintes princípios norteadores:

- I - Liberdade de ensinar, pesquisar e divulgar o saber produzido pela sociedade, através de um atendimento escolar de qualidade;
- II - Crença no poder da educação que contemple todas as dimensões do saber e do fazer no processo de humanização crescente e de construção da cidadania desejada;

- III - Reconhecimento do valor do profissional da educação, assegurando-lhe as condições dignas de trabalho, compatíveis com suas tarefas de educador;
- IV - Garantia da participação dos sujeitos na vida nacional, no que diz respeito ao alcance dos direitos civis, sociais e políticos;
- V - Gestão democrática fundada em decisões colegiadas e interação solidária com os diversos segmentos escolares e comunitários;
- VI - Valorização dos profissionais da educação mediante instituição de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, e formação continuada;
- VII - Junção de esforços e desejos comuns, expressos no princípio de parceria entre escola e comunidade;
- VIII - Qualidade do ensino e preservação dos valores regionais e locais;
- IX - Escola pública, inclusiva, de qualidade e laica, para todos;
- X - Garantia de uma educação que contemple e valorize nas estruturas curriculares, a história e cultura afro-brasileira, africana, indígena e local;
- XI - Aprimoramento da qualidade do ensino público municipal;
- XII - Integração do sistema de ensino com a família, a comunidade e a sociedade;
- XIII - Garantia do padrão de qualidade do ensino, desenvolvendo ações que assegurem a todos a igualdade de acesso e o controle da permanência, com sucesso, na escola;
- XIV - Estímulo aos estudos e investigações a respeito das inovações educacionais e pedagógicas, a partir dos programas prioritários para o currículo escolar, comunidade escolar e a sociedade em geral.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS CONCEITOS BÁSICOS**

##### **SEÇÃO I DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 4º** Os cargos de provimentos efetivos do Magistério serão organizados em Carreira, na forma e modo regulado no Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município, com observância dos princípios e diretrizes instituídos por esta lei, além dos seguintes:

- I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - Progressão baseada na titulação ou habilitação, no desempenho e no tempo de serviço;
- III - Piso Salarial Profissional que se constitua em remuneração condigna;
- IV - Vantagens financeiras em face do local de trabalho, público alvo e condições especiais de trabalho;

V - Estimulo ao trabalho em sala de aula;

VI - Condições adequadas de trabalho;

VII - Capacitação permanente e garantia de acesso a curso de formação continuada, inclusive com licenciamento para este fim;

VIII - Jornada de trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes;

IX - Período reservado a estudo, planejamento e avaliação, incluídos na carga horária de trabalho.

## SEÇÃO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

**Art. 5º** A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis, classes e referências na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

**Art. 6º** O quadro do Magistério Público Municipal de Mata de São João é constituído de:

I - Cargo de Professor;

II - Cargo de Coordenador Pedagógico;

III - Funções gratificadas correspondentes aos encargos de direção, vice direção e Coordenação Técnico-Pedagógica, atribuídas a servidor do quadro do Magistério Público Municipal.

Parágrafo único. Os cargos de que tratam os incisos I e II deste artigo, serão estruturados em sistema de carreira, segundo o nível de habilitação ou titulação, organizados em níveis, classes e referências.

## CAPÍTULO IV DOS CARGOS

**Art. 7º** O quadro do Magistério Público Municipal é compreendido pelos seguintes cargos:

I - Professor;

II - Coordenador Pedagógico.

**Art. 8º** Ao Professor compete a regência de classes, além das atribuições definidas pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art. 9º** Ao Coordenador Pedagógico compete, no âmbito da escola, a coordenação do processo didático, em seu triplice aspectos, de planejamento, controle e avaliação, além das atribuições definidas pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art.10º** A descrição das atribuições, dos cargos dos componentes da carreira do Magistério, bem como os pré-requisitos, referentes a cada grupo, constam no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

**Art. 11º** O quadro de pessoal do Magistério terá seu quantitativo de cargo efetivo fixado por lei, através de projetos de iniciativa do Gestor Público Municipal, baseado em proposta da Secretaria Municipal de Educação.

<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO II</b> <b>DAS CONDIÇÕES DE INGRESSO</b> <b>CAPÍTULO I DO CONCURSO PÚBLICO</b></p>
--

**Art. 12** O concurso público será realizado pela Prefeitura Municipal e regido por normas estabelecidas em edital próprio, que indicarão:

- I - A modalidade do concurso;
- II - Carga-horária;
- III - Remuneração;
- IV - As condições para o provimento ao cargo;
- V - O tipo e conteúdo das provas e a natureza dos títulos;
- VI - Os critérios de aprovação, classificação e desempate;
- VII - O prazo de validade do concurso;
- VIII - Percentual para portadores de necessidades especiais;
- IX - Quantitativo de vagas das áreas urbanas e rurais e Litoral.

**Art. 13** O edital do concurso deverá ser publicado em jornal de circulação regional, no Diário Oficial do município ou do Estado, bem como em outros meios de comunicação, e fixado de forma que possibilite ampla divulgação e conhecimento pelos interessados.

§ 1º O prazo de validade do concurso será de dois anos, a partir da data da publicação dos resultados finais, prorrogáveis por igual período, através de ato do Poder Executivo.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato para disciplinas específicas ou área de atividade docência ou pedagógica aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

**Art. 14** Na realização do concurso serão respeitados os cargos dos profissionais da educação definidos neste estatuto e as exigências para o exercício das respectivas funções.

**CAPÍTULO II**  
**DO INGRESSO**

**Art. 15** O ingresso na carreira do Magistério é facultado a todos os brasileiros que preenchem os requisitos legais, assim como, aos estrangeiros, na forma da lei, e será sempre precedido de aprovação de concurso público de provas e títulos para o cargo e nível para o qual o candidato concorreu, sempre na classe e referência inicial, obedecida as exigências estabelecidas em Lei.

§ 1º O ingresso se dará no cargo de Professor e Coordenador Pedagógico conforme especificado no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

§ 2º Para o ingresso no cargo de Professor, além de requisitos estabelecidos em outras leis, exigir-se-á diploma de Professor, ou certificado de conclusão acompanhado de Histórico Escolar, expedido por estabelecimento credenciado e o curso devidamente reconhecido por órgãos competentes, observando-se para o exercício nas diversas etapas da Educação Básica as seguintes formações mínimas:

I - Para docência na educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental do primeiro ao quinto ano exigir-se-á a formação mínima em nível superior de graduação em Pedagogia;

II - Para os anos finais no Ensino Fundamental do sexto ao nono ano, exigir-se-á curso de licenciatura plena com a habilitação específica.

§ 3º Para o cargo de Coordenador Pedagógico, exigir-se-á a formação de nível superior em curso de graduação em Pedagogia.

**Art.16** A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis, classes e referências na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

**CAPÍTULO III**  
**DA NOMEAÇÃO**

**Art. 17** A nomeação para os cargos de pessoal do Magistério Público Municipal dar-se-á:

I - Em caráter efetivo, quando se trata dos cargos de carreira;

II - Em caráter temporário, quando se trata dos cargos em comissão e/ou função gratificada.

§ 1º. A nomeação para cargos de provimentos efetivos será submetida rigorosamente à ordem de classificação obtida no concurso público.

§ 2º. O servidor nomeado para cargos de provimento efetivo será submetido a estágio probatório de três anos, na forma estabelecida nesta Lei.

<p>CAPÍTULO IV</p> <p>DA POSSE E LOTAÇÃO</p>
--

**Art. 18** A posse é o ato de aceitação formal pelo servidor do Magistério, das atribuições, dos deveres e das responsabilidades inerentes ao cargo público, caracterizada com assinatura de termo de posse pela autoridade competente e pelo empossado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previsto em Lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias, a contar da data do recebimento do ato de provimento pelo concursado.

§ 2º A requerimento do interessado o prazo de posse poderá ser prorrogado por até trinta dias.

§ 3º No ato de posse o servidor do Magistério Público Municipal apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração sobre o exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 4º Será tornado sem efeito, o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto nos **parágrafos primeiro e segundo deste artigo**.

**Art. 19** Só poderá ser empossado aquele que foi julgado apto físico e mentalmente para o exercício do cargo, através de inspeção médica.

**Art. 20** Lotação é o ato pelo qual o Secretário de Educação do Município, editado em consonância com as disposições desta Lei, determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério.

**Art. 21** Serão lotados em unidades de ensino o Professor e o Coordenador Pedagógico.

**Art. 22** A lotação do professor e do Coordenador Pedagógico em unidade de ensino é condicionada a existência de vagas.

**Art. 23** Independente da fixação prévia de vagas, a lotação do servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica parcial ou total de unidade de ensino, comprovada através de processo específico.

§ 1º São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

I - Redução de números de alunos matriculados na unidade de ensino;

II - Diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;

III - Ampliação da carga horária do Professor Municipal em função de docência.

§ 2º Na hipótese de lotação prevista neste artigo, serão deslocados os excedentes, assim considerados, observando os seguintes critérios:

I - Os que não possuem formação específica na área de atuação;

II - Os de menor tempo de serviço na unidade de ensino.

<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DO EXERCÍCIO</b></p>
---

**Art. 24** O exercício é o ato pelo qual o servidor assume o efetivo desempenho das atribuições do seu cargo.

§ 1º Quando a posse se verificar nos períodos de férias ou recessos escolares, em se tratando de professores em função de docência, o exercício terá início na data fixada para o começo das atividades previstas no calendário letivo.

§ 2º Em se tratando dos cargos de Coordenador Pedagógico o exercício poderá ter início na data determinada pela Secretaria de Educação do Município.

§ 3º É de trinta dias, corridos, o prazo para o servidor do Magistério, entrar em exercício, contados da data da posse.

<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO VI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DO ESTÁGIO PROBATÓRIO</b></p>
---

**Art. 25** Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - Princípios que regem o magistério, definido no artigo terceiro desta Lei;

II - Assiduidade;

III - Idoneidade moral;

IV - Disciplina;

V - Eficiência;

VI - Responsabilidade;

VII - Capacidade para o desempenho das atribuições específicas do cargo;



VIII - Produção pedagógica;

IX - Frequência e aproveitamento em cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 26** Durante o período do estágio probatório será proporcionado ao servidor, meios para sua integração que favorecerá o desenvolvimento das suas potencialidades inerentes ao cargo.

**Art. 27** A aferição dos requisitos do estágio probatório, será, promovida na forma e prazos disciplinados por esta Lei e pelo Estatuto dos Servidores do Município de Mata de São João.

**Art. 28** Durante o estágio probatório o servidor nestas condições não terá direito a progressão.

**Art. 29** O dirigente imediato do servidor sujeito ao estágio probatório fica obrigado a enviar a Secretaria Municipal de Educação, responsável pela avaliação e aperfeiçoamento pedagógico, relatório semestral que informe sobre o desempenho do servidor, tendo em vista, os requisitos enumerados no artigo vinte e seis desta Lei.

§ 1º o resultado da avaliação será publicado, por escrito, no prazo de noventa dias antes do término do estágio, por uma comissão de avaliação, composta por três profissionais da educação, integrantes da carreira do Magistério Público Municipal, designada pela Secretaria Municipal de Educação, para realização do processo.

§ 2º Se o parecer for contrário a confirmação da efetivação no cargo, será dada vista ao servidor em estágio probatório pelo prazo de quinze dias o qual fará sua defesa.

§ 3º Julgado o parecer e a defesa, se houver, a comissão especial de avaliação decidirá pela exoneração ou não do Servidor em questão que junto com os demais documentos inerentes ao caso indicará a abertura do competente processo administrativo.

§ 4º Todo servidor em estágio probatório poderá pedir vista sobre o conteúdo dos relatórios sobre sua pessoa.

## CAPÍTULO VII

### DA CESSÃO

**Art. 30** Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da carreira é posto à disposição de outro órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

Parágrafo único. A cessão será sem ônus para a Rede Municipal de Ensino e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e as possibilidades das partes.

**Art. 31** Excepcionalmente, a cessão poderá dar-se com ônus para o Ensino Municipal:

I - Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação em educação;

II - Quando o órgão solicitante reembolsar as despesas realizadas pelo órgão de origem.

Parágrafo único. Não haverá nenhum prejuízo de vencimentos e vantagens do servidor do Magistério que for posto à disposição, como prevê o caput deste artigo.

**Art. 32** O servidor da carreira do Magistério Público Municipal que receber seus vencimentos oriundos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério, FUNDEB, ou outro fundo que venha a substituí-lo, a ser posto a disposição de outro órgão, deixará de receber seus vencimentos com recursos do Fundo.

**Art. 33** A cessão para o exercício de atividades estranhas ao Magistério interrompe o interstício para a promoção.

## CAPÍTULO VIII

### DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 34** Os servidores que exerçam atividades de docência e de suporte Técnico - Pedagógico direto à docência, integrantes do quadro do Magistério Público Municipal submeter-se-ão a um dos seguintes Regimes de Trabalho:

I - Regime de tempo integral, com quarenta horas semanais a ele concedida temporariamente;

II - Regime de tempo parcial, com vinte horas semanais.

§ 1º Os servidores que exerçam atividade de suporte Técnico-Pedagógico direto à docência cumprirão o regime de vinte horas ou quarenta horas semanais temporariamente.

§ 2º Além do número normal de aulas, em tempo parcial, a que se obriga pelo exercício do cargo, o docente poderá ministrar aulas extraordinárias, em razão das necessidades do ensino, mediante acréscimo à sua retribuição, calculado à base do valor da hora/aula, respeitado o limite de quarenta horas semanais, atribuídas ao Professor do sexto ao nono ano, na forma e modo regulados no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

§ 3º As aulas extraordinárias, no limite máximo de vinte horas semanais, só serão atribuídas ao docente, em regime de tempo parcial, obedecendo ao princípio da compatibilidade de horário, nos casos de carga horária residual ou durante o afastamento legal e eventual do titular.

§ 4º Para a atribuição das aulas extraordinárias a direção da unidade escolar observará os seguintes critérios:

- a) nível mais alto no quadro de carreira do Magistério Público Municipal;
- b) tempo de serviço no Magistério Público Municipal;
- c) tempo de serviço na unidade escolar.

§ 5º O vencimento dos docentes e dos servidores que exerçam atividade de suporte técnico-pedagógico direto à docência submetido ao regime de quarenta horas semanais será o dobro do valor atribuído, no mesmo cargo, ao regime de vinte horas semanais, incidindo sobre o vencimento de quarenta horas semanais os percentuais referentes a benefícios ou vantagens de qualquer natureza a que façam jus, enquanto permanecerem nesse regime.

**Art. 35** Os docentes e os demais servidores que exerçam atividade de suporte técnico pedagógico direto à docência, submetidos ao regime de tempo parcial, quando no exercício da função gratificada de Diretor das unidades escolares, terão o seu regime de trabalho temporariamente alterado para o regime de quarenta horas semanais, enquanto permanecer na função.

**Art. 36** A carga-horária do Professor, em função de docência, compreende:

I - hora/aula, que é o período de tempo em que desempenha atividades de efetiva regência de classe;

II - hora/atividade, que é o período de tempo que desempenha atividades extraclasse relacionadas com a docência tais como os de recuperação de alunos, planejamento, reflexão educacional, avaliação, reuniões com a comunidade escolar e outras programadas pela Secretaria de Educação do Município, devendo ser prestada na unidade de ensino, obrigatoriamente, dois terços dessas horas.

**Art. 37** O professor quando na efetiva regência de classe terá uma reserva de trinta e três por cento de sua carga horária destinada à atividade complementar, distribuída das seguintes formas:

I - Vinte horas semanais:

a) treze horas-aulas em regência de classe;

b) sete horas em atividades complementar, sendo quatro desenvolvidas na unidade escolar e duas de livre escolha.

II - Quarenta horas semanais:

a) vinte e seis horas-aulas em regência de classe;

b) quatorze horas em atividades complementar, sendo oito desenvolvidas na unidade escolar e quatro de livre escolha.

**Art. 38** O Professor em efetiva regência de classe, caso não haja aula de sua disciplina em números suficientes, para que possa cumprir sua jornada de trabalho apenas em um único turno ou único estabelecimento escolar, complementar a sua carga horária em turnos opostos ou em outro estabelecimento conforme sua disponibilidade.

Parágrafo único. Na impossibilidade do atendimento do disposto no caput do artigo o professor ficará obrigatoriamente na unidade de ensino em atividade extra-classe, de natureza pedagógica que lhe será destinada pela direção da unidade de ensino.

**Art. 39** O Professor será convocado para ministrar aulas sempre que houver necessidade de reposição ou complementação da sua carga-horária exigida por Lei.

**Art. 40** É assegurado ao servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal a acumulação de vínculo empregatício e jornada de trabalho mediante:

I. Dois cargos de professor;

II. Um cargo de Professor com outro técnico ou científico.

§ 1º Em qualquer dos casos, a acumulação não poderá ultrapassar ao regime de sessenta horas no somatório dos dois vínculos.

§ 2º Caso ultrapasse a carga horária prevista no parágrafo anterior, o servidor deverá fazer opção por um dos vínculos, ou solicitar redução de carga horária.

**CAPÍTULO IX**  
**DAS FALTAS AO TRABALHO**

**Art. 41** As faltas ao trabalho são caracterizadas:

I - Por dia letivo;

II - Por hora-aula;

III - Por hora-atividade.

Parágrafo único. O servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal que faltar ao serviço, perderá:

a) a remuneração do dia, salvo se ausência for ocasionada por motivo legal;

b) valor correspondente da remuneração mensal por hora-atividade ou por hora aula não cumprida;

c) parcela da remuneração, proporcionalmente aos atrasos acima da tolerância, ausências eventuais e saídas antecipadas, quando não autorizadas pela chefia imediata, conforme disposto no regimento escolar.

**CAPÍTULO X**  
**DAS FÉRIAS**

**Art. 42** Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades de ensino deverão ser assegurados quarenta e cinco dias de férias anuais, fazendo jus os demais integrantes do Magistério Público Municipal trinta dias por ano.

§ 1º. Os servidores referidos no caput deste artigo gozarão, anualmente, pelo menos, trinta dias consecutivos de férias.

§ 2º. Quando em exercício em unidade técnica da Secretaria de Educação do Município, nomeado para o cargo em comissão ou designado para função gratificada, o servidor integrante da Carreira do Magistério Público Municipal fará jus somente a trinta dias de férias anualmente.

**Art. 43** A fixação das férias dependerá do calendário escolar, tendo em vista as necessidades didáticas e administrativas de unidade de ensino.

**Art. 44** Não é permitido acumular férias ou levar por conta dessas qualquer falta ao trabalho.

## CAPÍTULO XI DO AFASTAMENTO

**Art. 45** Serão considerados de efetivo exercício do Magistério o afastamento do Professor Municipal e do Coordenador Pedagógico para:

I - Licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, nos termos da Legislação da Previdência aplicada e na forma do Estatuto do Servidor Público do Município;

II - Prestação de serviços técnicos educacionais em órgãos municipais ou entidades conveniadas;

III - Ministrar aulas em entidades conveniadas com o município de Mata de São João;

IV - Exercer atividades de Magistério em órgão da administração direta ou indireta, Federal, Estadual ou Municipal;

V- Exercer mandato de dirigente sindical nos casos previstos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério;

VI - Seu aperfeiçoamento, especialização ou atualização em Instituições reconhecidas ou autorizadas;

VII - Comparecer as reuniões, seminários ou congressos, pertinentes à área de educação;

VIII - Exercer atividades de ensino e pesquisas em quaisquer órgãos ou entidades públicas, de qualquer esfera de poder;

IX - Licença a gestantes, lactante, adotante, paternidade, casamento ou falecimento do cônjuge ou parente de primeiro grau.

§ 1º As licenças para tratamento de saúde, por acidente em serviços, à gestante, lactante serão precedidas de inspeção médica.

§ 2º É assegurado ao servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal o direito à licença para desempenho de mandato de dirigente sindical, em confederação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria de âmbito Estadual e/ou Municipal, sem prejuízo de sua remuneração, com duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada, em caso de reeleição.

§ 3º Fica assegurada a liberação de dois servidores do Magistério para desempenhar o mandato de dirigentes sindicais sem prejuízos de direitos e vantagens, assim como às gratificações de qualquer natureza pagas por força de lei garantindo uma jornada integral de 40 horas.

**Art. 46** O docente e demais servidores que exerçam atividade de suporte técnico pedagógico direto à docência devidamente matriculados em cursos de mestrado ou doutorado, que tenham correlação com a sua formação profissional e com as atribuições definidas para o cargo que ocupa, poderão ser liberados das atividades educacionais ou técnicas, parcial ou totalmente, sem prejuízo das vantagens do cargo.

§ 1º A ausência não excederá a dois anos, prorrogável por igual período e, findo o curso, somente após decorrer o mínimo de cinco anos poderá ser permitido nova ausência.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração, licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese do ressarcimento das despesas correspondentes.

§ 3º O afastamento previsto neste artigo não será concedido ao servidor exercendo o cargo comissionado ou função gratificada.

§ 4º Será previsto na lei orçamentária do ano anterior a liberação de um percentual de 2% do quadro efetivo do magistério para atender o que preconiza o caput acima.

**Art. 53** Não é permitido ao Professor e ao Coordenador Pedagógico exercer, em regime de disposição ou requisição, qualquer função pública estranha ao Magistério.

<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XII</b> <b>DA REMOÇÃO</b></p>
--

**Art. 47** Remoção é a movimentação do servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal de um para outro local de trabalho, condicionado á existência de vaga.

**Art. 48** A remoção processar-se-á:

I - A pedido:

a) mediante critérios de prioridade, no caso do número de candidatos ser superior ao de vagas existentes;

b) por permuta.

## II - De ex-ofício.

§ 1º Sempre que for solicitado pela direção de unidade de ensino remoção por ex ofício de servidor do Magistério Público Municipal, este obrigatoriamente deverá expor por escrito os motivos, devendo a Secretaria Municipal de Educação ouvir o servidor interessado, o Conselho Escolar e a Entidade de classe para avaliação da procedência do pedido, em reunião específica.

§ 2º Caso se mantenha ou não o motivo que ocasionou o pedido de remoção, o servidor deverá ser comunicado por escrito, pelo diretor da unidade de ensino no prazo mínimo de quarenta e oito horas, após avaliação do pedido.

**Art. 49** A remoção de que trata o inciso primeiro, do artigo cinquenta e sete desta Lei, será realizada no mês de janeiro, sempre anterior a convocação de candidato, aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

Parágrafo único. O professor e Coordenador Pedagógico da Rede Municipal de Educação deverão dar entrada no pedido de remoção no mês de outubro de cada ano.

**Art. 50** Para efeito da remoção a pedido, os candidatos serão escolhidos obedecendo-se aos seguintes critérios de prioridade:

- I - Motivo de saúde, comprovada, através de laudo médico;
- II - Proximidade da residência à unidade de ensino pleiteada;
- III - Maior tempo de serviço público efetivo no Magistério Municipal;
- IV - Maior tempo de serviço público efetivo prestado ao município;
- V - Ordem cronológica do pedido de remoção.

**Art. 51** Serão consideradas, para efeito de preenchimento por remoção, as vagas originadas do afastamento do titular em decorrência de:

- I - Exoneração;
- II - Demissão;
- III - Recondução;
- IV - Aposentadoria;
- V - Falecimento;
- VI - Perda do cargo ou decisão judicial.

§ 1º Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a remoção, as vagas surgidas em decorrência da ampliação da Rede Escolar Municipal, alteração da matriz curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular excluídos os decorrentes de licença para o desempenho sindical, eletivo e de funções gratificadas.

§ 2º Para concorrer a remoção a pedido, o Professor e o Coordenador Pedagógico deverão contar com no mínimo de três anos de efetivo exercício na sua unidade de lotação, salvo

em relação a situações especiais, cuja decisão caberá ao titular da Secretaria de Educação do Município.

**Art. 52** A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de iguais nível e habilitação, com pedidos subscritos pelos mesmos.

**Art. 53** O servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal lotado na unidade escolar em que foi designado, sobre nenhuma hipótese poderá ser removido sem que seja observado o disposto nesta Lei.

<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XIII</b> <b>DA READAPTAÇÃO</b></p>
---

**Art. 54** Readaptação é a investidura do servidor estável em função compatível com sua capacidade física ou mental em atividade na área de sua atuação, respeitada a habilitação exigida para a nova função.

**Art.55** Comprovado através de laudo médico, acompanhado de relatório com o Código Internacional de Doenças - CID ter contraído doenças por conta de suas atividades e/ou no exercício de suas funções, o servidor será afastado daquela função sem nenhum prejuízo dos seus direitos e vantagens, colocando-o em processo de readaptação funcional.

§ 1º É compreendida readaptação funcional o exercício do servidor nas seguintes atividades:

- I - Desenvolver atividade de docência para alunos de menores rendimentos e/ou reforços escolares;
- II - Desenvolver atividade de recuperação paralela;
- III - Desenvolver atividades de natureza pedagógica;
- IV - Auxiliar na implementação do Projeto Político Pedagógico de unidade de ensino;
- V - Desenvolver atividades correlatas e afins.

§ 2º O servidor em readaptação funcional submeter-se-á, em até doze meses, à avaliação periódica de suas condições clínicas e/ou mental para permanência ou não na sua condição de readaptando.

§ 3º Constatada a capacidade do servidor de exercer as atribuições do cargo que ocupa, através de laudo médico, o servidor retornará às suas funções na unidade escolar de origem.

§ 4º Caso seja constatada a incapacidade de readaptação funcional o servidor será encaminhado ao setor competente para fins de aposentadoria.



§ 5º É garantido às gestantes atribuições compatíveis com seu estado físico, nos casos em que houver recomendação clínica, sem prejuízo dos seus direitos e vantagens e da sua remuneração.

**CAPÍTULO XIV**  
**DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**  
**SEÇÃO I DA GESTÃO PEDAGÓGICA DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO**

**Art. 56** Na Unidade Técnica Pedagógica da Secretaria de Educação, haverá a função gratificada de Coordenador Técnico Pedagógico, atribuída a um servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal de acordo com os critérios estabelecidos por esta Lei.

**Art. 57** Ao Coordenador Técnico Pedagógico compete no âmbito da Rede Municipal de Ensino a supervisão do processo didático, educativo e pedagógico, além das atribuições definidas no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art. 58** A nomeação para a função gratificada de Coordenador Técnico Pedagógico recairá em Professor ou Coordenador Pedagógico integrante do quadro efetivo e de acordo com os seguintes critérios:

- I - Ter graduação em Pedagogia, acompanhado de curso de pós-graduação em nível de especialização nas áreas pedagógicas;
- II - Ter no mínimo cinco anos de efetivo exercício no magistério;
- III - Ser integrante do magistério municipal por pelo menos três anos.

**SEÇÃO II**  
**DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DAS UNIDADES**  
**ESCOLARES**

**Art. 59** – Na organização administrativa da unidade de ensino, de acordo com a tipologia escolar, haverá os seguintes cargos em comissão:

- I – Diretor de Unidade Escolar;
- II – Vice-diretor da Unidade Escolar;
- III – Coordenador Pedagógico Escolar;
- IV – Secretário de Unidade Escolar;
- V – Supervisor de Educação;
- VI – Assistente de Diretor.

**Art. 60** – A direção da unidade de ensino do município será exercida pelo Diretor e Vice-diretor e tendo o colegiado escolar como órgão consultivo, de forma solidária e harmônica.

§ 1º - Os cargos em comissão de Diretor e Vice-diretor, providos por servidor da carreira do magistério, serão de livre escolha do Prefeito e por ele nomeados com consulta à comunidade escolar e ao Conselho Escolar.

§ 2º - Os membros do Conselho Escolar serão designados pela Comunidade Escolar.

§ 3º - As atribuições específicas do Diretor, do Vice-diretor e do Conselho Escolar serão definidos em regulamentos.

§ 4º - Ao ocupante do cargo em comissão previsto no inciso I (Diretor de Escola) do artigo 66, será acrescido ao seu respectivo vencimento o percentual de \_\_\_\_ (quinze por cento).

§ 5º - Ao ocupante do cargo em comissão prevista no inciso II (Vice-Diretor de Escola) do artigo 66, será acrescido ao seu respectivo vencimento o percentual de \_\_\_\_ (vinte por cento).

§ 6º - Para efeito desta lei, considera-se-à Diretor de Escola, o ocupante do Cargo que direcionar Unidades de Ensino;

**Art. 61** – Os cargos em comissão instituídas por esta lei são estruturadas quanto à denominação, quantidade, classificação, código e remuneração na forma constantes dos anexos, com as seguintes características e atribuições:

I – Diretor de Unidade Escolar – atividades de direção em unidade de ensino planejando, organizando e coordenando a execução dos programas de ensino e os serviços administrativos, promovendo a articulação escola – comunidade e demais atribuições definidas no regime escolar.

II – Vice-Diretor de Unidade Escolar – atividades de acompanhamento da execução dos programas de ensino e serviços administrativos no turno de sua responsabilidade, substituir o Diretor de Unidade de Ensino nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no regimento escolar.

III – Coordenador Pedagógico Escolar – atividade de acompanhamento da execução dos programas pedagógicos de ensino, apoio e orientações as unidades escolares, bem como participar da elaboração, formalização e implantação da proposta pedagógica.

IV – Secretário de Unidade Escolar – execução das atividades de organização controle e atendimento da unidade de ensino e demais atribuições definidas no regimento escolar.

V- Supervisor de Educação

**Art. 62** – Os ocupantes dos cargos de comissão de Diretor e Vice-diretor de Unidade de Ensino, poderão ser exonerados sempre que infringirem os preceitos éticos do Magistério, os deveres funcionais ou as determinações específicas no regulamento de suas atribuições.

§ 1º - Para exercer a função de Diretor e Vice – Diretor é necessário que o Professor Efetivo comprove:

I - ser ocupante de cargo da carreira do Magistério;

II – ser licenciado por faculdade de Educação, possuir habilitação específica em administração escolar, com diploma registrado no órgão competente e carteira de registro definitivo expedida pelo MEC, quando for para ocupar à direção das unidades de ensino com classes de 6º ao 9º ano.

III – contar com no mínimo 03 (dois) anos de efetiva atividade de magistério na rede de ensino do município.

**Art. 63** – O Vice-Diretor é o substituto natural do Diretor nas suas ausências e impedimentos.

Parágrafo Único – Após nomeados os Diretores e Vice-Diretores, não poderão assumir cargos da mesma natureza dentro e fora do âmbito do ensino municipal.

**Art. 64** – O colegiado escolar é o conjunto dos indivíduos que pertencem as seguintes categorias:

I – Professores e Especialistas em Educação, em exercício, em unidade de ensino municipal;

II – funcionários públicos municipais em, exercício, em unidade de ensino municipal;

III – pais ou responsável legal de aluno regularmente matriculado e com frequência em unidade de ensino municipal;

IV – alunos regularmente matriculados, e com frequência em unidade de ensino municipal.

<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XVI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DOS VENCIMENTOS - GRATIFICAÇÕES – ADICIONAIS E ABONOS</b></p>
--

**Art. 65** Os vencimentos dos professores e coordenadores pedagógicos serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, independente da série escolar ou área de atuação.

**Art. 66** O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal observará como critério para fixação do vencimento:

I - Titulação ou habilitação específica;

II - Progressão funcional baseada no tempo de serviço;

III - Promoção profissional que valorize o desempenho do servidor;

IV - Jornada de trabalho.

**Art. 67** Ao titular do cargo de carreira do Magistério Público Municipal é garantida a percepção das seguintes vantagens:

I - Gratificações:

- a) pelo exercício de direção ou vice-direção de unidades escolares;
- b) pelo exercício da função gratificada de Coordenador Técnico-Pedagógico;
- c) pelo exercício em escola situada na zona rural;
- d) por exercer atividade em escola de difícil acesso;
- e) pelo exercício de docência com alunos de necessidades educacionais especiais;
- f) pelo estímulo às atividades de classe;
- g) pelo estímulo às atividades de suporte técnico-pedagógico à docência;
- h) pela realização de atividades complementares;
- i) pelo estímulo à atualização, qualificação e ao aperfeiçoamento profissional;

II - Adicionais:

- a) por tempo de serviço;
- b) noturno.

III - Auxílio por deslocamento

**Art. 68** A gratificação pelo exercício de direção e vice-direção de unidades escolares incidirá sobre o vencimento básico da jornada de trabalho da função e observará a tipologia das escolas que corresponderá a:

I - Direção:

- a) escola de pequeno porte; b) escola de médio porte; c) escola de grande porte.

**Art. 69** A gratificação pelo exercício da função gratificada de Coordenador Técnico Pedagógico será devido à razão do percentual estabelecido pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art. 70** A gratificação pelo exercício em escola da zona rural é devida exclusivamente aos profissionais do Magistério que desenvolvem suas atividades nessas localidades.

**Art. 71** A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso é devida aos servidores do Magistério Público Municipal que desenvolvem suas atividades em locais considerados de difícil acesso definidos pelo **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério**.

**Art. 72** A gratificação pela regência de classe que tenha alunos com necessidades educacionais especiais é devida ao professor, de acordo com o que define o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

**Art. 73** A gratificação de estímulo a regência de classe será concedida ao ocupante do cargo de Professor que se encontre em efetiva atividades de docência.

**Art. 74** A gratificação de estímulo às atividades de suporte pedagógico à docência será concedida ao Coordenador Pedagógico que se encontra em efetivo exercício de suas atribuições.

**Art. 75** A gratificação de Atividades Complementares será concedida ao Professor da Educação Infantil e do primeiro ao quinto ano para compensar a não reserva de sua carga horária para a realização dessas atividades.

**Art. 76** A gratificação pelo estímulo à atualização, qualificação e ao aperfeiçoamento profissional será concedida ao Professor e ao Coordenador Pedagógico mediante comprovação de cursos de atualização, aperfeiçoamento e pós-graduação.

**Art. 77** O adicional por tempo de serviço é devido à razão de cinco por cento a cada cinco anos de efetivo exercício, incidente exclusivamente sobre o vencimento básico, ainda que investido o servidor em função gratificada ou cargo comissionado.

**Art. 78** O adicional noturno é aquele serviço noturno prestado entre vinte e duas horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte.

**Art. 79** A matéria relativa aos vencimentos e vantagens do servidor do Magistério Público Municipal será disciplinada no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, que poderá ainda, atribuir outras vantagens não previstas nesta Lei.

**Art. 80** Os Professores da Rede Pública Municipal de Ensino farão jus aos seguintes abonos:

I – Abono por Assiduidade e Pontualidade, consistente em 10% (dez por cento) dos vencimentos básicos do professor que não apresentar, no mês de aferição, faltas ou atrasos registrados;

II – Abono por Desempenho, consistente em 50% (cinquenta por cento) dos vencimentos básicos do professor, em razão de cada indicador alcançado:

**PARAGRAFO ÚNICO** – Os vencimentos - gratificações – adicionais e abonos, seguem, vide regras estabelecidas no Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público do município de Mata de São João.

## CAPÍTULO XVI

### DO APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

**Art. 81** A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira será assegurada através de curso de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço ou de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários de desenvolvimento e melhoria do ensino público municipal.

Parágrafo único. A atualização profissional do docente tem como objetivo:

I - Incrementar a produtividade e criar condições para o constante aperfeiçoamento do ensino público municipal;

II - Atualizar os conhecimentos adquiridos na formação inicial para melhorar a qualificação do pessoal docente, suporte pedagógico e gestão escolar;

III - Instrumentalizar os docentes e coordenadores pedagógicos para as inovações curriculares;

IV - Atualizar os servidores da carreira do Magistério, garantindo o afastamento de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, conforme dispuser o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art. 82** Considera-se aprimoramento profissional, para os efeitos do artigo anterior:

I - Curso de pós-graduação (mestrado, doutorado) – aquele destinado a ampliar ou aprofundar conhecimentos e habilidades técnicas docentes e de suporte pedagógico do profissional do Magistério, com nível superior, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

II - Curso de aperfeiçoamento – aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações, conhecimentos, técnicas e habilidades do profissional habilitado para o Magistério, em nível superior ou ensino médio, com duração mínima de cento e oitenta horas;

III - Curso de atualização – aquele destinado a atualizar informações, formar ou desenvolver habilidades, promover reflexões, questionamentos ou debates, com duração máxima de cento e setenta e nove horas.

IV - Curso de graduação plena, graduação em Pedagogia, com habilitação em Licenciatura para séries finais do Ensino Fundamental ou para Educação Infantil e do primeiro ao quinto ano do Ensino Fundamental, destinados aos professores que ainda não possuem formação mínima para o exercício do Magistério, na Rede Pública Municipal.

§ 1º Entende-se também por curso de atualização qualquer modalidade de reunião de estudo, encontro de reflexão educacional, seminário, mesa redonda e debate em nível escolar, regional, municipal, estadual ou federal, congressos, promovidos pela Secretaria de Educação do Município e por entidades educacionais, bem como a Entidade Representativa dos Trabalhadores em Educação.

**Art. 83** Nenhum afastamento para aprimoramento profissional poderá ser superior a duas vezes ao tempo mínimo estabelecido por esta Lei conforme dispõe o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art. 84** Visando o aprimoramento dos integrantes da carreira do Magistério Público Municipal, o município deverá quanto aos aspectos dos estímulos, além dos benefícios especificados nos artigos anteriores, os seguintes:

I - gratuidade de cursos para os quais tenham sido expressamente designados ou convocados;

II - concessão de auxílio, sob a modalidade de bolsa, quando frequência ao curso, por convocação da Secretaria da Educação do Município, exigir despesas adicionais não cobertas pela diária prevista no Estatuto dos Servidores Municipais de Mata de São João.

**Art. 85** Compete a Secretaria Municipal de Educação a elaboração e o desenvolvimento dos programas de formação continuada dos seus servidores, conforme programas obrigatórios anuais de aperfeiçoamento e atualização profissional em serviço.

**Art. 86** Os programas de aperfeiçoamento terão sempre caráter objetivo e prático, para serem ministrados:

I - Pela Secretaria Municipal da Educação, através de sua equipe técnica, técnico pedagógica e assessoria psicopedagógica;

II - Mediante celebração de convênios com universidades e outras instituições especializadas.

**Art. 87** A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular do cargo da carreira de suas funções, computando o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a curso de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

**Art. 88** Os servidores da carreira do Magistério Público Municipal beneficiados com o afastamento para formação ou aprimoramento profissional, quando reassumir o exercício de seu cargo, permanecerão prestando serviços ao Município pelo prazo não inferior a duas vezes o tempo de afastamento.

**Parágrafo Único** - O Município será ressarcido pelo servidor na hipótese de pedir exoneração ou ser demitido, pelo valor correspondente ao que recebeu a título de remuneração ou bolsa de estudo devidamente corrigido.

**Art. 89** O servidor da carreira do Magistério Público Municipal afastado para aprimoramento profissional previsto nesta lei, quando do seu retorno, terá assegurado sua vaga na unidade de origem.

**CAPÍTULO XVII**  
**DOS DIREITOS E DEVERES**  
**SEÇÃO I**  
**DOS DIREITOS**

**Art. 90** Além dos previstos em outras normas, constituem-se direito dos servidores integrantes da carreira do Magistério:

I - Ter acesso a informações educacionais, bibliográficas, materiais didáticos e outros instrumentos, bem como, contar com assessoria pedagógica, que auxilie a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

II - Dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnico-pedagógicos, suficientes e adequados, para que exerçam com eficiência e eficácia suas funções;

III - Receber remuneração de acordo com nível da habilitação, tempo de serviço e jornada de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei;

IV - Ter assegurado piso profissional que se constitua em remuneração condigna, de acordo com a classe e referência, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta lei;

V - Ter assegurado todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do magistério conforme Resoluções do Conselho Nacional de Educação - CNE;

VI - Ter assegurado a igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico, independente de seu vínculo funcional;

VII - Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades pedagógicas;

VIII - Ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente, na unidade de ensino;

IX - Reunir-se na unidade escolar ou fora desta, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral;

X - Ter assegurado a igualdade de tratamento sem preconceito de raça, cor, religião, sexo ou qualquer outro tipo de discriminação no exercício de sua profissão;

XI - Ter assegurado a oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização, capacitação e especialização profissional, sem prejuízo da sua remuneração e outros benefícios previstos em Lei;

XII - Afastar-se de suas atividades para participar de cursos de atualização e capacitação, congressos, seminários e assembléias inerentes á atividade do magistério sem prejuízo da percepção da remuneração;

XIII - Ter direito a ajuda de custo, para freqüências a cursos, seminários e congressos inerentes às atividades educacionais, pedagógicas ou de classe de acordo com os critérios estabelecidos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal;

XIV - Sindicalizar-se;

XV - Ser liberado para o mandato Sindical;

XVI - Consignar em folha a contribuição mensal ao seu Sindicato;

XVII - Ter assegurado o amplo direito de defesa;

XVIII - Ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-apredizagem dentro dos princípios político-pedagógico da Escola, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum;

XIX - Exercícios de livre negociação entre as partes;

XX - Receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnicos científicos, quando solicitados;

XXI - Receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;



XXII - Receber através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

XXIII - Participar, como integrante do Conselho Escolar, dos estudos e deliberação que afetam o processo educacional.

<p style="text-align: center;"><b>SEÇÃO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DOS DEVERES</b></p>
--

**Art. 91** Além dos deveres e proibições previstas em legislação própria e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mata de São João, constituem deveres dos servidores integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal:

I - Observar os preceitos éticos do Magistério;

II - Empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando mecanismo que acompanhe o processo científico da educação;

III - Participar das atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força das suas funções dentro do seu horário de trabalho;

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

V - Manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VI - Incentivar a participação, o diálogo e cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral visando à construção de uma sociedade democrática e estimulando o espírito de solidariedade humana;

VII - Promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando, bem como prepará-lo para o exercício da cidadania e para o trabalho;

VIII - Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficiência do seu aprendizado;

IX - Comunicar à autoridade imediata as irregularidades de livre conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

X - Assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenham conhecimento, envolvendo suspeito de maus tratos;

XI - Fornecer elementos para a permanente atualização de seu registro junto aos órgãos da administração;

XII - Considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da comunidade escolar, as diretrizes da política educacional e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentais de avaliação do processo ensino aprendizagem;

XIII - Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XIV - Cumprir o que determina a Lei;

XV - Guardar sigilo sobre assuntos de natureza funcional, que tenha caráter confidencial;

XVI - Buscar seu aperfeiçoamento profissional, tecnológico e cultural de forma contínua;

XVII - Empenhar-se num processo educativo que, considerando a realidade sócio cultural dos alunos, desenvolva os conteúdos curriculares, visando o desenvolvimento de suas habilidades e competências básicas e específicas;

XVIII - Usar métodos e técnicas de ensino que em consonância com as novas concepções de educação correspondam aos novos conceitos pedagógicos;

XIX - Tratar com civilidade as pessoas envolvidas na comunidade escolar, atendendo-as de forma imparcial;

XX - Frequentar cursos instituídos para o seu aperfeiçoamento, promovido pela Secretaria de Educação do Município;

XXI - Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;

XXII - Estimular nos alunos o espírito de solidariedade humana;

XXIII - Empenhar-se pela educação integral do aluno;

XXIV - Sugerir providências que visem a melhoria e aperfeiçoamento do sistema Municipal de ensino;

XXV - Participar do Conselho Escolar;

XXVI - Zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria;

XXVII - Preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional.

**Art. 92** Constituem faltas graves, além de outras previstas nas normas estatutárias vigentes:

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

II - Discriminar o aluno por preconceito de qualquer espécie;

III - Deixar de comparecer ao serviço sem justa causa ou se retirar da Unidade Escolar em horário de expediente, sem prévia autorização superior;

IV - Tratar de assuntos particulares durante o horário de trabalho;

V - Faltar com respeito ao aluno e desacatar as autoridades constituídas na administração escolar;

VI - Retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou material existente na unidade escolar;

VII - Confiar a outra pessoa o desempenho de cargo que lhe competir.

<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XVIII</b> <b>DO REGIME DISCIPLINAR</b></p>
---

**Art. 93** São penalidades disciplinares:

I - Advertência verbal;

II - Advertência escrita;

III - Suspensão;

IV - Exoneração;

V - Demissão;

**Art. 94** Na aplicação das penas disciplinares serão consideradas a natureza e a dimensão da infração e dos danos que desta provirem ao ensino e à Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Para imposição das penas disciplinares de advertência escrita e suspensão de até trinta dias é necessário a comprovação do ato violador da disciplina funcional.

**Art. 95** A pena de suspensão, que não exceda a trinta dias consecutivos, será aplicada nos casos de falta grave, ou de reincidência de falta punida com advertência por escrito.

**Art. 96** A pena de exoneração e/ou demissão será aplicada nos casos previstos nesta Lei, mediante processo administrativo:

I - incontinência pública e escandalosa, vício em drogas, jogos de azar e embriaguez habitual;

II - lesão aos cofres ou dilapidação ao patrimônio público;

III - abandono de emprego;

IV - por julgamento e decisão judicial.

§ 1º Nos casos de vícios em drogas, jogos de azar e embriagues habitual a Secretaria de Educação encaminhará o servidor ao tratamento especial, conforme o caso, junto a Secretaria de Trabalho e Ação Social do Município de Mata de São João.

§ 2º Considerar-se-á abandono de emprego a ausência do profissional ao trabalho, sem justa causa, por mais de trinta dias consecutivos.

**Art. 97** A imposição de penas disciplinares é de competência:

I - Diretores das unidades escolares, para as penas de advertência verbal e escrita depois de ouvido o servidor envolvido e o Conselho Escolar.

II - Secretaria Municipal de Educação para a pena de suspensão após inquérito.

III - Prefeito Municipal, para as exonerações e demissões, após resultado de inquérito administrativo com acompanhamento da entidade de classe;

**Art. 98** Ao profissional de Educação será garantido o amplo direito de defesa.

## CAPÍTULO XIX

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 99** Fica proibido ao servidor do Magistério o desvio de função, sob pena de:

I – Dispensa da função de confiança para o servidor que permitir o desvio de função de seu subordinado imediato;

II – Perda do direito à progressão enquanto permanecer em desvio de função.

**Art. 100** O plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal estabelecerá a forma e as condições de enquadramento e a respectiva remuneração dos atuais servidores do Magistério.

**Art. 101** Os pleiteantes para o ingresso na carreira do Magistério prestarão concurso público para o cargo específico de Professor, de acordo com sua habilitação.

**Art. 102** Quando não houver na localidade cursos necessários para a formação do quadro docente municipal, a Prefeitura viabilizará meios que assegurem o oferecimento de tais cursos em Mata de São João ou fora do mesmo através de convênios com instituições de nível superior.

**Art. 103** Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a regulamentar a presente Lei, no que couber no prazo de cento e vinte dias a partir da sua publicação.

**Art. 104** Fica assegurado aos servidores do Magistério à licença para desempenho de mandato de dirigente Sindical em confederação de classe de âmbito nacional, estadual e municipal, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens.

**Parágrafo único.** A licença de que trata o caput desse artigo terá duração igual ao mandato, sendo prorrogável em caso de reeleição.

**Art. 105** O Município empregará todos os esforços para que, em cinco anos, todos os professores integrantes de seu quadro de pessoal de Magistério sejam habilitados em nível superior ou formados por capacitação e atualização profissional em serviço.

**Art. 106** O direito de greve será exercido nos termos da legislação vigente e os servidores terão direito à associação Sindical.

**Art. 107** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das verbas próprias do orçamento do exercício vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a promover as transposições, transferências e remanejamento de recursos e a abertura de créditos suplementares ou especiais, no limite das dotações autorizadas no orçamento para o exercício, conforme o disposto na Constituição Federal, artigo 167, incisos V e VI.

**Art. 108** Os registros contábeis e os demonstrativos atualizados relativos aos recursos repassados ou recebidos à conta do FUNDEB ou outro fundo que venha a ser criado para mesma finalidade, ficarão permanentes à disposição do Conselho de Fiscalização, Acompanhamento e Controle Social e da Entidade de Classe, para acompanhamento e fiscalização da aplicação dos referidos recursos.

**Art. 110** Fica revogada a Lei de número 189/2003, a lei 346/2008 e a Lei 484/2011.

**Art. 111** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas todas e quaisquer disposições em contrário.

REGISTRA-SE, PUBLIQUE-SE, CUMPRA-SE.

Mata de São João \_\_ dezembro de 2020

Otávio Marcelo Oliveira

Prefeito Municipal