

## LEI COMPLEMENTAR Nº 16 DE 13/12/2011

**Dispõe sobre o Plano de Carreira,  
Cargos e Salários dos Profissionais do  
Magistério Público Municipal de  
Itaiópolis e dá outras providências.**

HELIO CÉSAR WENDT, Prefeito Municipal de Itaiópolis, Estado de Santa Catarina, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, faz saber que a Câmara de Vereadores aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

**PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL****TÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E CONCEITOS****Capítulo I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica instituído o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos profissionais do Magistério Público Municipal classificado na forma desta Lei.

**Art. 2º** Integram este plano de carreira, cargos e salários do magistério público municipal os profissionais que exercem funções de docente ou de especialista em educação, conforme os cargos e descrição estabelecidos no Anexo I.

**Art. 3º** O regime jurídico único dos profissionais do magistério que desempenham funções de docente ou especialista em educação na rede municipal de ensino de Itaiópolis será o estatutário.

**Art. 4º** Os cargos e funções do Magistério Público Municipal são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

**Capítulo II  
DOS CONCEITOS**

**Art. 5º** Para efeito e aplicação desta Lei considera-se:

I - PLANO DE CARREIRA - Conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura administrativa dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Educação, tratando dos cargos, da remuneração e da progressão funcional dos profissionais que exercem funções de magistério público municipal.

II - SISTEMA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - Conjunto de instituições e órgãos que

realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, nos termos da Lei do Sistema Municipal de Educação.

III - MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - Conjunto de profissionais da educação, titulares de cargos de docente ou de especialista em educação que atuam na Secretaria Municipal de Educação ou nos Estabelecimentos de Ensino.

IV - PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO - Profissional que exerce atividades de docência e/ou de especialista em educação, necessárias ao desenvolvimento da educação na rede municipal de ensino.

V - FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO - Atividades educativas desenvolvidas por docentes e especialistas em educação quando exercidas em estabelecimento de ensino ou na secretaria de educação, incluídas, além do exercício da docência ou as de suporte pedagógico à docência, as atividades de gestão educacional.

VI - DOCENTE - Integrante do quadro do magistério, com formação para atuação nas classes de educação infantil, educação especial, ensinos fundamental e médio.

VII - ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO - Integrante do quadro do magistério, com formação em Licenciatura em Pedagogia com habilitação específica em coordenação pedagógica, administração escolar, orientação educacional e supervisão escolar e/ou com Licenciatura em Pedagogia e pós-graduação específica em coordenação pedagógica, administração escolar, orientação educacional e supervisão escolar.

VIII - SECRETÁRIO DE ESCOLA - profissional encarregado da execução de todos os trabalhos concernentes à escrituração, expedição, tramitação, guarda e arquivamento de documentos e correspondências do estabelecimento de ensino, referentes à vida escolar dos alunos e à situação funcional dos servidores.

IX - DIRETOR DE ESCOLA - Membro do magistério responsável pela administração do estabelecimento de ensino.

X - CATEGORIA FUNCIONAL - Conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade no desempenho da função.

XI - PROGRESSÃO FUNCIONAL - Deslocamento do profissional do magistério nos níveis e referências contidas no seu cargo.

XII - NÍVEL - Progressão vertical ascendente conforme a titulação do profissional do magistério.

XIII - REFERÊNCIA - Progressão horizontal ascendente com base no aperfeiçoamento em cursos de formação continuada e na avaliação de desempenho.

XIV - VENCIMENTO - Retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor

fixado em Lei.

XV - REMUNERAÇÃO - É o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

XVI - TABELA SALARIAL - Conjunto de valores de vencimento, distribuídos em linhas verticais e horizontais progressivas, estruturada na forma organizacional das carreiras.

XVII - ENQUADRAMENTO - Atribuição de novo cargo, grupo, nível e/ou referência ao servidor, levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado, observando-se sempre o concurso público de ingresso e vedado qualquer decréscimo vencimental.

XVIII - NOMEAÇÃO - Registro em ato do Poder Executivo que denota a aprovação do candidato em concurso público para provimento de cargos em aberto, o qual deflagra o processo de contratação e o início do estágio probatório.

XIX - TERMO DE POSSE - Documento expedido pelo Poder Executivo e assinado pelo Prefeito Municipal e pelo empossado, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

XX - ESTABILIDADE - Situação que denota a conclusão do estágio probatório com aproveitamento pelos profissionais do magistério admitidos por concurso público, registrado em ato do Poder Executivo.

XXI - ESTABELECIMENTOS DE ENSINO - Conjunto de escolas de educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação especial, educação profissional e educação de jovens e adultos, vinculadas à Secretaria Municipal de Educação, que oferecem os diversos níveis e modalidades de ensino, no Município.

XXII - CARGO EM EXTINÇÃO - Estarão nesta condição todos os profissionais do magistério que eventualmente, pelo reenquadramento, não integrem o presente Plano de Cargos e que passarão ao Quadro Isolado de Cargos, sem prejuízo de seus direitos adquiridos.

XXIII - CARGO COMISSIONADO - É aquele criado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal para atender aos encargos de direção, chefia e assessoramento na área da educação, sendo o seu provimento de livre nomeação e exoneração.

XXIV - FUNÇÃO GRATIFICADA - é aquele criado para atender aos encargos de direção de escola, secretário de escola, chefe de divisão (estes de livre nomeação e exoneração a critério do Poder Executivo Municipal) e de especialistas em educação, detentores de cargo efetivo.

XXV - LOTAÇÃO - É o número de profissionais do magistério, vinculados à Secretaria

Municipal de Educação e integrantes da Estrutura Administrativa Municipal.

XXVI - EXERCÍCIO LETIVO - Entende-se por exercício letivo o período de cumprimento dos 200 dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver.

XXVII - REAJUSTE - Retrata a majoração concedida pelo poder público aos níveis de vencimento, salários, proventos, cargos em comissão e função gratificada.

XXVIII - ABONO - Vantagem financeira temporária, em dinheiro, sendo que, no referido período de concessão a esse título não integrará o vencimento dos servidores para nenhum fim.

XXIX - HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem, diretamente ligados ao trabalho pedagógico.

XXX - HORA-ATIVIDADE: tempo reservado ao Professor em exercício de docência e/ou especialistas em educação, incluído em sua carga horária, para preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada unidade escolar.

XXXI - EDUCAÇÃO INFANTIL: Primeira etapa da educação básica, que envolve crianças a partir de 0 (zero) ano e, obrigatoriamente, a contar dos quatro anos de idade e compreende o período prévio ao ensino fundamental; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 69/2018)

XXXII - ENSINO FUNDAMENTAL - SÉRIES INICIAIS: Segunda etapa da educação básica, que envolve crianças a partir dos seis anos de idade e compreende o primeiro ao quinto ano; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 69/2018)

XXXIII - ENSINO FUNDAMENTAL - SÉRIES FINAIS: Segunda etapa da educação básica, que compreende o sexto ao nono ano; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 69/2018)

## TÍTULO II

### DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

#### Capítulo I

#### DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 6º** A carreira dos profissionais do magistério público municipal tem como princípios básicos:

I - a profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

II - remuneração, condigna, compatível com a dignidade, peculiaridades e importância da profissão, permitindo aos profissionais da educação melhores condições sociais e econômicas;

III - formação e aperfeiçoamento profissional continuado;

IV - a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

V - estímulo ao trabalho em sala de aula;

VI - melhoria da qualidade do ensino;

VII - ingresso mediante aprovação em concurso público de provas e títulos;

VIII - reconhecimento do crescimento profissional, através de progressão funcional por critérios de desempenho, habilitação e formação profissional;

IX - condições de trabalho no que diz respeito à estrutura técnica, material e de funcionamento da rede municipal de ensino.

**Art. 7º** ~~O processo de avaliação e validação para a progressão funcional horizontal será coordenado pela Comissão de Avaliação Permanente – CAPE nomeada pelo Poder Executivo constituída por 02 (dois) especialistas em educação, 02 (dois) professores da rede municipal de ensino e 01 representante da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com as normas expedidas pela Secretaria Municipal da Educação.~~

~~Parágrafo único. A avaliação de desempenho do profissional do magistério será realizada pela equipe gestora diretamente ligada ao servidor ou seja diretor e/ou especialista em educação.~~

**Art. 7º** O processo de avaliação e validação para a Progressão Funcional será coordenado pela Comissão de Avaliação de Progressão Funcional e Estágio Probatório e dos Profissionais do Magistério - CAPE, nomeada pelo Poder Executivo constituída por 02 (dois) especialistas em educação, 02 (dois) professores da rede municipal de ensino e 01 representante da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com as normas expedidas pela Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º A Progressão Funcional do profissional do magistério será realizada pela equipe gestora diretamente ligada ao servidor ou seja diretor e/ou especialista em educação.

§ 2º O mandato dos membros da CAPE é de no máximo 3 (três) anos, podendo ser estendido por mais 03 (três) anos, devendo seus membros reunirem-se ordinariamente a cada 6 (seis) meses para promoverem discussão sobre a avaliação dos profissionais que se encontram em período de progressão funcional.

§ 3º Cabe a CAPE contactar as chefias imediatas dos servidores avaliados para coletar os dados e notas de avaliação.

§ 4º Os chefes imediatos e os profissionais avaliados poderão ser convidados pela CAPE para participarem das reuniões a fim de prestarem esclarecimentos, quando necessário;

§ 5º O Secretário Municipal de Educação acompanhará os trabalhos da CAPE. (Redação dada pela Lei Complementar nº 32/2015)

## Capítulo II DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 8º** O plano de carreira dos profissionais do magistério do município de Itaiópolis está assim constituído:

I - Quadro dos profissionais do magistério;

II - Formas de provimento;

III - Enquadramento;

IV - Progressão funcional;

V - Valorização dos profissionais do magistério;

VI - Tabela de unidades de vencimento (Anexo II)

VII - Quadro Isolado, para os profissionais com formação em ensino médio, modalidade normal e licenciatura curta. (Quadro suplementar do Anexo II).

### SESSÃO I

#### DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

**Art. 9º** O quadro dos profissionais do magistério de que trata este plano de cargos, carreira e salários é composto pelos docentes e especialistas em educação, conforme os Anexos I e III desta Lei.

**Art. 9º-A** Ficam criados:

I - 320 (trezentos e vinte) cargos de professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental - Anos iniciais.

a) até o 5ª ano, inclusive, no ensino fundamental de nove anos de duração;

II - 180 (cento e oitenta) cargos de professor de Ensino Fundamental - Anos finais:

a) a partir da 6ª ano, inclusive, no ensino fundamental de nove anos de duração;

III - 20 (vinte) cargos de Pedagogo.

- a) Pedagogo Administrador Escolar;
- b) Pedagogo Orientador Educacional.

Parágrafo único. As especificações dos cargos criados por este artigo são as constantes dos anexos integrantes da presente lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 69/2018)

**Art. 10** A carreira dos profissionais do magistério público municipal é estruturada em 04 níveis e em 13 referências.

**Art. 11** Os cargos em comissão, constantes do Anexo I, serão regidos pelo critério de confiança, com livre nomeação e exoneração pelo chefe do Poder Executivo.

§ 1º Os requisitos para ocupar os cargos em comissão constantes do Anexo I serão estabelecidos em lei específica da estrutura administrativa do município.

§ 2º Ao profissional ocupante do cargo efetivo, se designado para um cargo em comissão/gratificação, é facultado optar pelo vencimento do cargo efetivo.

### TITULO III DO INGRESSO, DO PROVIMENTO, DA NOMEAÇÃO, DA POSSE E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

#### Capítulo I DO INGRESSO, DO PROVIMENTO, DA NOMEAÇÃO E DA POSSE

**Art. 12** O ingresso na carreira do magistério, far-se-á mediante aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, após atendidos os pré-requisitos previstos por esta Lei Complementar.

§ 1º O concurso público para o ingresso na carreira será realizado por área de atuação, com o prazo de validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso com prazo de validade não expirado.

§ 3º Comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concurso no prazo de validade, a Secretaria Municipal de Educação realizará concurso público de provas e títulos, para preenchimento das mesmas.

**Art. 13** Para ingressar na carreira do magistério é exigido como requisito:

I - docente da educação infantil: formação em licenciatura plena em pedagogia/normal superior com habilitação em educação infantil ou licenciatura plena em pedagogia com pós-

graduação em educação infantil, nos termos da Resolução CNE/CP nº 1 de 15 de maio de 2006.

II - docente dos anos iniciais do ensino fundamental: formação em licenciatura plena em pedagogia/normal superior com habilitação em series/anos iniciais ou licenciatura plena em pedagogia com pós-graduação em séries/anos iniciais, nos termos da Resolução CNE/CP nº 1 de 15 de maio de 2006.

III - docente nos anos finais do ensino fundamental e disciplinas específicas da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental: formação em licenciatura plena, correspondente às áreas específicas do currículo.

IV - especialista em educação: formação em licenciatura em pedagogia com habilitação específica em coordenação pedagógica, administração escolar, orientação educacional e supervisão escolar e/ou com licenciatura em pedagogia e pós-graduação específica em coordenação pedagógica, administração escolar, orientação educacional e supervisão escolar, nos termos da Resolução CNE/CP nº 1 de 15 de maio de 2006.

**Art. 14** O acessamento dos servidores públicos municipais de um cargo para o outro, somente será possível pela realização de novo concurso público de provas e títulos, na área pretendida.

Parágrafo único. Os requisitos para a seleção dos candidatos ao concurso público serão definidos em edital próprio com base na legislação vigente, o qual também estabelecerá a habilitação necessária para a atuação do profissional do magistério.

**Art. 15** Os profissionais do magistério serão vinculados a Secretaria Municipal de Educação e lotados na Unidade Escolar, de acordo com a ordem de classificação no concurso público.

**Art. 16** A nomeação ou contratação dos profissionais do magistério se dará por ato do Poder Executivo.

Parágrafo único. No ato de nomeação do profissional do magistério deverá constar a sigla do cargo, o nível e a referência inicial estabelecida para o cargo, atendendo os requisitos previstos nesta Lei.

## Capítulo II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 17** Os ingressantes na carreira do magistério, após a nomeação, passarão pelo estágio probatório (tempo de avaliação do profissional) pelo período de 03 (três) anos entre o exercício e a investidura permanente no cargo.

§ 1º Durante o período do estágio probatório o profissional do magistério deverá exercer a função para o qual prestou concurso público.



§ 2º Caso durante o estágio probatório, o servidor seja designado por ocupar outro cargo/função, o mesmo terá sua avaliação do período de estágio probatório suspensa, até que volte a atuar na sua função originária do concurso público.

§ 3º O afastamento do profissional do magistério do seu cargo de ingresso, durante o estágio probatório, gera a suspensão da contagem do período, ressalvado as licenças de gestação, adoção, paternidade, e férias.

~~§ 4º A avaliação do estágio probatório do profissional do magistério será realizada pela equipe gestora diretamente ligada ao servidor, ou seja diretor e ou especialista em educação. (Revogado pela Lei Complementar nº 32/2015)~~

**Art. 18** ~~A coordenação e a operacionalização da avaliação do estágio probatório dar-se-á pela Comissão de Avaliação dos Profissionais do Magistério em Estágio Probatório (CAPE) instituída por indicação e nomeação do Prefeito Municipal.~~

~~§ 1º A CAPE será formada por 5 (cinco) membros escolhidos entre especialistas em educação, diretores de escola, representantes do Conselho Municipal de Educação, de acordo com as normas expedidas pela Secretaria Municipal de Educação.~~

~~§ 2º O mandato dos membros da CAPE é de no máximo 3 (três) anos, podendo ser estendido por mais 02 (dois) anos, devendo seus membros reunirem-se ordinariamente a cada 6 (seis) meses para promoverem discussão sobre a avaliação dos profissionais que se encontram em estágio probatório.~~

~~§ 3º A CAPE seguirá o seu regimento interno aprovado por maioria simples dos seus membros.~~

~~§ 4º Cabe a CAPE contactar as chefias imediatas dos servidores avaliados para coletar os dados e notas de avaliação.~~

~~§ 5º Os chefes imediatos e os profissionais avaliados poderão ser convidados pela CAPE para participarem das reuniões a fim de prestarem esclarecimentos, quando necessário;~~

~~§ 6º O Secretário Municipal de Educação acompanhará os trabalhos da CAPE.~~

**Art. 18** O processo de avaliação e validação para o Estágio Probatório será coordenado pela Comissão de Avaliação de Progressão Funcional e Estágio Probatório e dos Profissionais do Magistério - CAPE, nomeada pelo Poder Executivo constituída por 02 (dois) especialistas em educação, 02 (dois) professores da rede municipal de ensino e 01 representante da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com as normas expedidas pela Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º A avaliação do Estágio Probatório do profissional do magistério será realizada pela equipe gestora diretamente ligada ao servidor ou seja diretor e/ou especialista em educação.

§ 2º O mandato dos membros da CAPE é de no máximo 3 (três) anos, podendo ser estendido por mais 03 (três) anos, devendo seus membros reunirem-se ordinariamente a cada 6 (seis) meses para promoverem discussão sobre a avaliação dos profissionais que se encontram em estágio probatório.

§ 3º Cabe a CAPE contactar as chefias imediatas dos servidores avaliados para coletar os dados e notas de avaliação.

§ 4º Os chefes imediatos e os profissionais avaliados poderão ser convidados pela CAPE para participarem das reuniões a fim de prestarem esclarecimentos, quando necessário;

§ 5º O Secretário Municipal de Educação acompanhará os trabalhos da CAPE. (Redação dada pela Lei Complementar nº 32/2015)

**Art. 19** Os critérios a serem observados na avaliação do estágio probatório serão os seguintes:

I - ética profissional;

II - organização do trabalho pedagógico ou administrativo;

III - desempenho no exercício da função - atribuições;

IV - participação em projetos e programas educacionais;

V - participação em atividades de formação continuada em educação;

VI - corresponsabilidade na promoção da qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

VII - idoneidade moral: confiabilidade, colaboração e sigilo;

VIII - assiduidade: pontualidade, frequência e permanência no local de trabalho;

IX - disciplina: receptividade às sugestões; acatamento de ordens superiores, obediência às normas legais regulamentares e urbanidade.

X - eficiência: qualidade de trabalho; produtividade; economicidade; responsabilidade; criatividade, iniciativa e comprometimento.

**Art. 20** Para cada critério constante no formulário de avaliação (anexo IV e V) será atribuído um valor de 01 (um) a 10 (dez), sendo que a média final não poderá ser inferior a 07 (sete).

**Art. 21** O profissional do magistério que se encontrar avaliado deverá receber instrumento informativo no qual conste as condições e a forma de avaliação.

**Art. 22** A avaliação do estágio probatório será semestral, cabendo a CAPE até o décimo quinto dia útil do primeiro mês subsequente ao fechamento de cada semestre lançar a nota no formulário-padrão de avaliação, observando:

I - o registro de recebimento das avaliações;

II - avaliar se todos os quesitos do formulário-padrão foram devidamente preenchidos;

III - registrar em ata o recebimento de denúncias ou queixas realizadas contra profissional do magistério em período de estágio;

IV - coletar no Serviço de Pessoal a existência de faltas injustificadas, as notificações, suspensões ou advertências processadas contra o profissional do magistério avaliado;

V - processar a média aritmética das notas auferidas no instrumento de avaliação.

**Art. 23** Ao final de cada 12 (doze) meses a CAPE realizará a média anual do servidor avaliado, observado a seguinte fórmula:

onde:

MA = média anual do estágio probatório;

MS1 = média do primeiro semestre;

MS2 = média do segundo semestre.

§ 1º A média anual será informada ao profissional do magistério, por escrito, em reunião individualizada, na presença de 2 (dois) membros da CAPE;

§ 2º O profissional do magistério receberá um boletim no qual constarão suas notas, por semestre, referente a cada quesito, com as respectivas médias;

§ 3º Caso o profissional do magistério discorde da média que lhe foi pontuada poderá no prazo máximo de 3 (três) dias úteis formular pedido de reconsideração, por escrito, enviado à presidência da CAPE;

§ 4º Protocolado o pedido de reconsideração, a CAPE procederá a abertura de processo administrativo, coletando o testemunho pessoal do profissional do magistério, de sua chefia imediata e de 3 (três) colegas de trabalho, bem como provas materiais que possam efetivar um juízo de convencimento;

§ 5º O pedido de reconsideração deverá ser processado e julgado em no máximo 30 (trinta) dias, não cabendo da decisão final da comissão qualquer recurso administrativo, restando ao profissional do magistério avaliado a possibilidade de submeter a questão à apreciação do Poder Judiciário.

**Art. 24** A nota oficial para aprovação no estágio probatório se dará através da média aritmética simples das 6 (seis) avaliações semestrais.

§ 1º O profissional do magistério em estágio probatório que não obtiver media anual igual ou superior a 7,0 (sete) será submetido a processo administrativo para efeito de exoneração do cargo, assegurado o direito de ampla defesa.

§ 2º A exoneração, em face da desaprovação no estágio probatório não gera nenhum tipo de indenização funcional, sendo pagas a termo, as seguintes parcelas:

I - vencimento proporcional aos dias trabalhados, no mês de competência da exoneração;

II - férias proporcionais;

III - 1/3 constitucional de férias proporcionais;

IV - demais gratificações proporcionais.

**Art. 25** A CAPE poderá propor abertura de processo administrativo, a qualquer tempo do estágio probatório para fins de exoneração imediata do profissional do magistério, quando:

I - caracterizada a inidoneidade moral;

II - a média da avaliação semestral for inferior a 6 (seis), durante 2 (dois) períodos consecutivos;

III - após 3 (três) faltas injustificadas, consecutivas ou não;

IV - após 5 (cinco) chegadas tardias, ou saídas antecipadas ou ausências repentinas ao trabalho, sem prévia autorização da chefia imediata;

V - após a verificação de dilapidação do patrimônio público.

**Art. 26** Concluído o processo administrativo de avaliação pela CAPE, esta encaminhará ao Chefe do Poder Executivo Municipal relatório contendo os resultados da avaliação para homologação, e se for o caso deflagrar a expedição do ato de exoneração.

Parágrafo único. Após a homologação será o rol de aprovados no estágio probatório, devidamente publicado no órgão de imprensa oficial e no mural da sede da Prefeitura Municipal de Itaiópolis.

**Art. 27** Durante o período de avaliação do estágio probatório o profissional do magistério não poderá licenciar-se para tratar de assuntos particulares.

#### TITULO IV DO ENQUADRAMENTO

**Art. 28** Os cargos e vagas para a carreira do magistério estão especificados e classificados, conforme os Anexos I e III.

**Art. 29** Os profissionais do magistério pertencentes ao atual plano de cargos, carreira e salários serão enquadrados no mesmo nível e referência.

**Art. 30** Os ingressantes no magistério serão enquadrados no nível 1 e referência A e, somente após o cumprimento do estágio probatório e consequente estabilidade poderão ter

progressão na sua carreira.

## TITULO V DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

**Art. 31** A progressão funcional dos profissionais do magistério somente ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório nos níveis e referências contidas no seu cargo, de acordo com sua titulação, conforme Anexos I e II, da seguinte forma:

I - pela progressão funcional horizontal:

a) por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação e avaliação por desempenho;

II - pela progressão funcional vertical:

a) por nova titulação.

## Capítulo I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

**Art. 32** A progressão funcional horizontal ocorrerá a cada 2 (dois) anos, observando os critérios de computo das horas de cursos de aperfeiçoamento ou capacitação e a média final da avaliação por desempenho.

§ 1º Terá direito a progressão funcional horizontal o profissional do magistério, que obtiver na avaliação por desempenho, média igual ou superior a 7,0 (sete), acrescido da validação das horas de curso de aperfeiçoamento ou capacitação.

§ 2º A quantidade de horas de cursos de aperfeiçoamento ou capacitação na área de atuação para compor a pontuação para a progressão funcional horizontal obedecerá ao mínimo de 80 (oitenta) horas, sendo que o máximo será estabelecido em decreto específico do Poder Executivo, comprovadas por certificado devidamente registrado nos órgãos competentes, realizados no intervalo de uma avaliação e outra.

**Art. 33** A primeira progressão funcional horizontal se dará automaticamente após a conclusão do estágio probatório e da conseqüente estabilidade, sendo que o requerente poderá utilizar horas de cursos de aperfeiçoamento ou capacitação realizados durante o estágio probatório.

Parágrafo único. A próxima progressão funcional horizontal acompanhará o calendário de progressões dos demais profissionais do magistério, independente do intervalo entre ambas e assim sucessivamente, não sendo considerados os cursos de aperfeiçoamento apresentados na primeira progressão.

**Art. 34** Fica prejudicada a progressão funcional horizontal, quando, no período em avaliação, o profissional da educação:

- I - completar 3 (três) faltas injustificadas ao serviço;
- II - somar 2 (duas) penalidades de advertência por escrito;
- III - sofrer pena de suspensão disciplinar superior a 15 dias no período aquisitivo da progressão horizontal;
- IV - com prisão decorrente de sentença judicial e com trânsito em julgado;
- V - somas 5 (cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata;
- VI - encontrar-se em licença para tratar de assuntos particulares;
- VII - estiver em processo de readaptação.
- VIII - estiver a disposição sem designação de função específica;
- IX - estiver atuando em outra secretaria;
- X - não cumprir o que determina o artigo 40 desta lei.

§ 1º O profissional do magistério somente terá direito a avaliação semestral, se neste período, obtiver no mínimo 70% (setenta por cento) de frequência, não sendo considerado nenhuma justificativa para o abono das faltas, inclusive atestado médico.

§ 2º O profissional do magistério que estiver em readaptação, à disposição sem designação de função específica em portaria ou atuando em outra secretaria, só passará a usufruir novamente do direito a progressão horizontal, quando do retorno ao exercício da função originária, sem direito ao recebimento retroativo, dando continuidade na carreira, do nível e referencia que em estava enquadrado.

§ 3º Em caso de licença maternidade, o servidor terá suas avaliações somadas e divididas pelo número de avaliações que tenha sido submetido, não sendo prejudicado na progressão funcional horizontal. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 18/2012)

**Art. 35** O progresso funcional será efetivado e realizado através de ato do Chefe do Poder Executivo, com a expedição das respectivas portarias.

## SEÇÃO I

### DA VALIDAÇÃO DOS CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO

**Art. 36** Para a validação dos cursos de aperfeiçoamento ou capacitação o profissional do magistério deverá apresentar os certificados em cursos na área de atuação mediante as seguintes condições:

- I - se o curso freqüentado tiver abordado conteúdo relacionado com a sua área de atuação,

áreas de conhecimentos pedagógicos gerais e/ou, qualquer curso ofertado e validado pela secretaria municipal de educação;

II - o certificado de participação tenha sido registrado e expedido por entidade e instituição idônea, atuante na área do magistério, reconhecida por órgão oficial da educação.

Parágrafo único. É vedada a frequência e a participação dos membros do magistério público municipal em cursos de aperfeiçoamento ou capacitação, durante o período de atividades escolares sem a prévia autorização do estabelecimento de ensino, exceto quando houver compatibilidade de horários.

## SEÇÃO II

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

**Art. 37** A avaliação de desempenho terá como finalidade compor a pontuação para progressão funcional horizontal.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho dos profissionais do magistério será realizada pela equipe gestora diretamente ligada ao servidor, ou seja diretor e ou especialista em educação.

**Art. 38** A comissão designada para coordenar o processo de progressão horizontal, operacionalizará a avaliação de acordo com as normas expedidas pela Secretaria Municipal de Educação, ao estabelecido neste plano e observando os seguintes critérios:

I - ética profissional;

II - organização do trabalho pedagógico ou administrativo;

III - desempenho no exercício da função;

IV - participação em projetos e programas educacionais;

V - participação em atividades de formação continuada em educação oferecidas pela Secretaria Municipal de Educação;

VI - corresponsabilidade na promoção da qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho;

VII - colaboração e sigilo;

VIII - assiduidade: pontualidade, frequência e permanência no local de trabalho;

IX - disciplina: receptividade às sugestões; acatamento de ordens superiores, obediência às normas legais regulamentares e urbanidade.

X - eficiência: qualidade de trabalho; produtividade; economicidade; responsabilidade; criatividade, iniciativa e comprometimento.

§ 1º Cabe a comissão de avaliação de desempenho contactar as chefias imediatas dos profissionais avaliados para coletar os dados e notas de avaliação.

§ 2º Os chefes imediatos e os profissionais avaliados poderão ser convidados pela comissão de avaliação para participarem das reuniões a fim de prestarem esclarecimentos, quando necessário;

§ 3º O Secretário Municipal de Educação acompanhará os trabalhos da Comissão de Avaliação de Desempenho.

**Art. 39** A verificação dos indicadores acima será realizada por meio de formulário de avaliação, sendo que para cada critério será atribuído um valor de 01 (um) a 10 (dez).

**Art. 40** A avaliação de desempenho será cumulativa e realizada semestralmente, sendo que a média final será obtida pela média aritmética das 4 (quatro) avaliações, compreendidas no biênio das progressões.

**Art. 41** A média final da avaliação de desempenho determinará os seguintes procedimentos:

I - até média 5,0 (cinco): servidor com desempenho insuficiente, sendo que o mesmo não terá direito à progressão e será submetido à inquérito administrativo, estando sujeito às penalidades cabíveis, inclusive exoneração;

II - média maior que 5,0 (cinco) e menor que 7,0 (sete): servidor com desempenho regular, sendo que o mesmo não terá direito à progressão e será encaminhado para avaliação e acompanhamento profissional, conforme regulamentação a ser fixada em decreto municipal;

III - média igual ou superior a 7,0 (sete) e menor que 9,0 (nove): servidor com desempenho bom e dará o direito a participação no processo da progressão funcional;

IV - média igual ou superior a 9,0 (nove): servidor muito bom, e dará o direito a participação no processo da progressão funcional.

§ 1º Na média final da avaliação deverá ser observado o arredondamento para cima em fração igual ou superior a 0,50 e para baixo quando menor.

§ 2º O registro da nota obtida na avaliação será firmado por instrumento próprio conforme o Anexo V, assegurado o sigilo, cabendo a comissão e o avaliado assinarem a avaliação.

§ 3º O profissional do magistério avaliado terá acesso à cópia de sua ficha de avaliação, caso solicitado.



§ 4º Após a entrega da avaliação ao profissional do magistério, este poderá apresentar recurso no prazo de 03 (três) dias do recebimento, mediante requerimento dirigido ao Secretário Municipal de Educação, que encaminhará para a comissão de avaliação.

§ 5º Os recursos deverão conter identificação do requerente e a fundamentação, sendo encaminhado à comissão pelo Secretário Municipal de Educação, que decidirá sobre este no prazo de 15 (quinze) dias úteis, com a competente homologação pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 42** Em qualquer caso fica proibida a concessão da progressão quando o servidor atingir o teto salarial, ainda que obrigatória a avaliação para aferição do desempenho no exercício da função.

**Art. 43** As avaliações serão realizadas, obrigatoriamente até o dia 15 de junho para a primeira avaliação e o dia 15 de novembro para a segunda avaliação anual.

**Art. 44** Fica prejudicada a progressão funcional horizontal, quando, no período em avaliação, o profissional da educação:

- I - completar 3 (três) faltas injustificadas ao serviço;
- II - somar 2 (duas) penalidades de advertência por escrito;
- III - sofrer pena de suspensão disciplinar superior a 15 dias no período aquisitivo da progressão horizontal;
- IV - com prisão decorrente de sentença judicial e com trânsito em julgado;
- V - somas 5 (cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata;
- VI - encontrar-se em licença para tratar de assuntos particulares;
- VII - estiver em processo de readaptação.
- VIII - estiver a disposição sem designação de função específica;
- IX - estiver atuando em outra secretaria.
- X - não cumprir o que determina o artigo 40 desta lei.

§ 1º O profissional do magistério somente terá direito a avaliação semestral, se neste período, obtiver no mínimo 70% (setenta por cento) de frequência, não sendo considerada nenhuma justificativa para o abono das faltas, inclusive atestado médico.

§ 2º O profissional do magistério que estiver em readaptação, à disposição sem designação

de função específica em portaria ou atuando em outra secretaria, só passará a usufruir novamente do direito a progressão horizontal, quando do retorno ao exercício da função originária, sem direito ao recebimento retroativo, dando continuidade na carreira, do nível e referência que em estava enquadrado.

**Art. 45** Concluído o processo de avaliação de desempenho pela comissão, esta encaminhará ao Chefe do Poder Executivo Municipal relatório contendo os resultados da avaliação para homologação.

Parágrafo único. Após a homologação o rol dos contemplados com a progressão funcional horizontal será devidamente publicado no órgão de imprensa oficial e no mural da sede da Prefeitura Municipal de Itaiópolis.

## Capítulo II

### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL POR NOVA TITULAÇÃO

**Art. 46** A progressão funcional por nova titulação para os níveis 2, 3 e 4, do Anexo II ocorrerá automaticamente para o nível e referência de vencimento imediatamente superior, através da apresentação de certificado ou diploma de conclusão de curso de pós-graduação, devidamente reconhecido nos termos da Lei 9.394/96, desde que o profissional não esteja em período de estágio probatório.

**Art. 47** Os níveis, referentes à formação profissional do titular de cargo de carreira, são:

I - nível 1 - formação em nível superior, em curso de licenciatura plena, para atuar como docente da educação infantil, ensino fundamental, ensino médio ou como especialista em educação;

II - nível 2 - formação em nível de pós-graduação *latu sensu*, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, para atuar como docente ou especialista em educação;

III - nível 3 - formação em pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado, em cursos da área de educação;

IV - nível 4 - formação em pós-graduação *stricto sensu*, em cursos da área de educação, em nível de doutorado.

## TÍTULO VI

### DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 48** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério poderá ser de até 40 (quarenta) horas fixado no ato de nomeação ou através de processo seletivo de alteração de carga horária, conforme as necessidades da rede pública municipal de ensino e ou a carga horária curricular dos estabelecimentos de ensino, da seguinte forma:

I - a jornada de trabalho dos docentes na área de educação infantil poderá ser parcial ou integral, sendo de vinte ou quarenta horas semanais.

II - a jornada de trabalho dos docentes no ensino fundamental e disciplinas específicas da educação infantil, poderá ser parcial ou integral, sendo de dez, vinte, trinta ou quarenta horas semanais.

III - a jornada de trabalho dos especialistas em educação poderá ser parcial ou integral, sendo de vinte ou quarenta horas semanais.

§ 1º O docente poderá ampliar sua carga horária para até 60 horas semanais, em caráter de contratação temporária, desde que haja compatibilidade de horários e respeitados os turnos de funcionamento dos estabelecimentos de ensino.

§ 2º A jornada de trabalho por turno é de no máximo 20 horas.

§ 3º O profissional do magistério que já possuir cargo inativo, federal, estadual ou municipal, não poderá ultrapassar a jornada de trabalho de 60 horas semanais, somado o cargo ativo e inativo.

§ 4º A remuneração do profissional do magistério, será proporcional a carga horária fixada no ato de nomeação ou admissão.

**Art. 49** A carga horária será, para todos os efeitos, a prevista no Edital de Concurso Público por ocasião do ingresso.

**Art. 50** A composição da jornada de trabalho dos profissionais da magistério será composta por hora de desempenho das atividades de interação com o educando e horas-atividade.

Parágrafo único. As horas-atividade correspondem ao percentual estabelecido por Lei Federal vigente, são consideradas aquelas destinadas à estudos, à planejamentos, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada unidade escolar, cumpridas no interior da própria instituição de ensino, se o estabelecimento oferecer condições adequadas para o cumprimento das mesmas.

**Art. 51** As aulas excedentes, que correspondem ao número de aulas ministradas que excedam a carga horária, as quais não podem ultrapassar o limite das horas-atividade, serão pagas no valor referente a 1 (uma) hora-aula, no mês subsequente, de acordo com o total de aulas excedentes, não desobrigando o professor do cumprimento das horas-atividade correspondente à carga horária.

**Art. 52** O intervalo destinado ao recreio dos alunos faz parte da atividade educativa, e como tal, se inclui no tempo de efetivo de trabalho escolar e na carga horária de trabalho dos profissionais do magistério.

**Art. 53** A jornada de trabalho deverá ser cumprida e completada onde for necessário, inclusive em mais de um estabelecimento de ensino, a critério das normativas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

## TÍTULO VII DO VENCIMENTO E GRATIFICAÇÃO

### Capítulo I DO VENCIMENTO

**Art. 54** A remuneração mensal do titular de cargo em carreira corresponde ao vencimento relativo à referência e ao nível de formação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

§ 1º Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para os cargos de docente e especialista em educação, na referência inicial e no nível de titulação, conforme Anexo II.

~~§ 2º A atualização salarial do titular de cargo em carreira será calculada anualmente com base no índice oficial de inflação ou aumento real, se houver disponibilidade orçamentária financeira no erário municipal.~~

§ 2º A atualização salarial do titular do cargo em carreira será calculada anualmente com base no que determina a Lei Federal 11.738 de 16 de junho de 2008 e suas alterações. (Redação dada pela Lei Complementar nº 18/2012)

**Art. 55** A tabela de unidades de vencimento será composta por níveis verticais e referências horizontais, conforme o Anexo II.

**Art. 56** A tabela de unidade de vencimentos dos profissionais do magistério obedecerá a um crescimento linear de 5% (cinco por cento) na progressão horizontal, por referência, e na progressão vertical, sempre com base no nível 1 será de 18% (dezoito por cento) do nível 1 para o nível 2; de 25% (vinte e cinco por cento) do nível 2 para o nível 3 e de 30% (trinta por cento) do nível 3 para o nível 4, conforme previsto no Anexo II.

**Art. 57** Os profissionais do magistério que se encontram em Quadro Isolado não terão progressão funcional enquanto não atenderem ao estabelecido no parágrafo único do art. 84 desta Lei.

§ 1º Aos profissionais do magistério integrantes do Quadro Isolado que possuem habilitação em magistério é garantido o piso salarial nacional do magistério.

§ 2º A atualização salarial aos demais profissionais do magistério, integrantes do Quadro Isolado será calculada anualmente com base no índice oficial de inflação.

### Capítulo II DA GRATIFICAÇÃO

**Art. 58** Além do vencimento, os profissionais do magistério público municipal farão jus às seguintes vantagens:

I - adicional

a) por tempo de serviço, conforme o Estatuto do Servidor Público Municipal.

II - regência de classe:

a) pelo efetivo exercício de docência nos estabelecimentos de ensino, correspondendo a 10% (dez por cento) do vencimento básico;

III - gratificação

a) pelo exercício de especialista em educação, nos estabelecimentos de ensino, correspondendo a 10% (dez por cento), do vencimento base;

b) pelo exercício da função de direção e secretário de escola nos estabelecimentos de ensino, conforme o estabelecido na Lei nº 394/2010 de 20 de outubro de 2010, Lei nº 419/2011 de 26 de abril de 2011 e na Lei nº 358/2010 de 06 de abril de 2010.

IV - incentivo

a) pela atuação nas escolas do campo/rural, correspondendo a 10% (dez por cento) do vencimento básico.

**Art. 59** Fica instituído o prêmio assiduidade, a ser concedido bimestralmente no efetivo exercício letivo aos profissionais do magistério, com lotação nos estabelecimentos de ensino ou na sede da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º Fará jus ao prêmio assiduidade, estabelecido no caput, o profissional do magistério que nos períodos referidos no § 2º, tiver comprovado 100% (cem por cento) de frequência ao trabalho, não sendo considerada nenhuma justificativa, inclusive atestado médico, para o recebimento da gratificação.

~~§ 2º O valor a ser pago, diretamente proporcional a carga horária trabalhada, será dividido em quatro períodos, sendo que cada um corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base vigente do piso nacional do magistério, pagos da seguinte forma:~~

~~I - Primeira parcela: até o 5º dia útil do mês de abril, referente à assiduidade nos meses de fevereiro e março;~~

~~II - Segunda Parcela: até o 5º dia útil do mês de julho, referente à assiduidade nos meses de abril, maio e junho;~~

~~III - Terceira Parcela: até o 5º dia útil do mês de setembro, referente à assiduidade dos meses de julho e agosto e setembro;~~

~~IV - Quarta Parcela: até o 5º dia útil do mês de janeiro, referente à assiduidade dos meses de outubro, novembro e dezembro;~~

~~§ 2º O valor a ser pago, diretamente proporcional a carga horária trabalhada, será dividido em quatro períodos, sendo que cada um corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base vigente do piso nacional do magistério, pagos da seguinte forma:~~

~~I - Primeira parcela: até o 5º dia útil do mês de maio, referente à assiduidade nos meses de~~

fevereiro e março até 20 de abril;

~~II - Segunda Parcela: até o 5º dia útil do mês de agosto, referente à assiduidade do período de 21 de abril a 20 de julho;~~

~~III - Terceira Parcela: até o 5º dia útil do mês de outubro, referente à assiduidade do período de 21 de julho a 20 de setembro;~~

~~IV - Quarta Parcela: até o 5º dia útil do mês de janeiro, referente à assiduidade do período de 21 de setembro até o último dia letivo de dezembro; (Redação dada pela Lei Complementar nº 18/2012)~~

§ 2º O valor será pago, proporcionalmente a carga horária trabalhada, dividido em dez períodos, mensalmente, de fevereiro a novembro, sendo cada parcela corresponde a 10% (dez por cento) do salário base vigente do piso nacional do magistério, da seguinte forma:

I - Primeira parcela: até o 5º dia útil do mês de março, referente à assiduidade do período de 01 a 20 de fevereiro;

II - Segunda parcela: até o 5º dia útil do mês de abril, referente à assiduidade do período de 21 de fevereiro a 20 de março;

III - Terceira parcela: até o 5º dia útil do mês de maio, referente à assiduidade do período de 21 de março a 20 de abril;

IV - Quarta parcela: até o 5º dia útil do mês de junho, referente à assiduidade do período de 21 de abril a 20 de maio;

V - Quinta parcela: até o 5º dia útil do mês de julho, referente à assiduidade do período de 21 de maio a 20 de junho;

VI - Sexta parcela: até o 5º dia útil do mês de agosto, referente à assiduidade do período de 21 de junho a 20 de julho;

VII - Sétima parcela: até o 5º dia útil do mês de setembro, referente à assiduidade do período de 21 de julho a 20 de agosto;

VIII - Oitava parcela: até o 5º dia útil do mês de outubro, referente à assiduidade do período de 21 de agosto a 20 de setembro;

IX - Nona parcela: até o 5º dia útil do mês de novembro, referente à assiduidade do período de 21 de setembro a 20 de outubro;

X - Décima parcela: até o 5º dia útil do mês de dezembro, referente à assiduidade do período de 21 a 20 de novembro. (Redação dada pela Lei Complementar nº 18/2012, por arrastamento da Lei Complementar nº 32/2015)

§ 3º O não recebimento de uma das parcelas, em virtude de o profissional não ter atingido 100% de frequência no período, não prejudica o recebimento das demais parcelas, desde que cumpra o estabelecido no § 1º deste artigo.

§ 4º Não terá direito ao prêmio assiduidade, os profissionais que estiverem designados para os cargos de chefia, de livre nomeação e exoneração do poder executivo.

## TITULO VIII DAS FÉRIAS E LICENÇAS

**Art. 60** O período de férias anuais para os profissionais do magistério público municipal será de trinta dias.

§ 1º As férias do titular de cargo de carreira em exercício nos estabelecimentos de ensino serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com o calendário anual estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação poderá conceder dias adicionais de recesso aos profissionais do magistério, sendo que durante este período os profissionais poderão ser convocados, a qualquer momento, para participarem de cursos ou atividades relacionadas ao magistério, respeitando o período de férias de 30 (trinta) dias.

**Art. 61** As licenças concedidas aos profissionais do magistério serão as previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

## TITULO IX DA PERMUTA, DA READAPTAÇÃO, DA REMOÇÃO E ALTERAÇÃO DE ATRIBUIÇÃO DE EXERCÍCIO E DA SUBSTITUIÇÃO

### Capítulo I DA PERMUTA

**Art. 62** A permuta é destinada exclusivamente aos profissionais de cargo de provimento efetivo do quadro de profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 63** Terá direito a permuta o profissional do magistério que atender aos seguintes critérios:

I - tiver lotação idêntica a pretendida;

II - tiver concluído estágio probatório;

~~III - estiver em exercício na unidade de origem por um período não inferior a 02 (dois) anos, sem interrupção, contados até a data de inscrição;~~ (Revogado pela Lei Complementar nº 44/2015)

IV - apresentar indicação de profissional do magistério disposto a efetuar a permuta nas mesmas condições.

**Art. 64** A permuta será solicitada por meio de requerimento das partes interessadas.

**Art. 65** Fica a critério do Poder Executivo o deferimento do pedido de permuta, sendo o mesmo efetivado por ato oficial.

## Capítulo II DA READAPTAÇÃO

**Art. 66** O Chefe do Poder Executivo, através de ato oficial, atribuirá exercício quando houver readaptação do profissional do magistério, conforme prevê a Lei Complementar nº 1/92 de 01 de março de 1992 e as necessidades do município.

§ 1º A readaptação será concedida temporariamente, de acordo com laudo médico, cujas atividades serão aquelas que não comprometam a saúde e o tratamento do profissional do magistério.

§ 2º A renovação da readaptação fica condicionada a apresentação de laudo médico a cada 6 (seis) meses, verificada em inspeção por junta médica oficial.

§ 3º A suspensão da readaptação fica condicionada a apresentação de laudo médico a cada 6 (seis) meses, verificada em inspeção por junta médica oficial.

§ 4º Ficam suspensos os abonos e gratificações, bem como, ascensão na progressão horizontal, conforme previsto no inciso VII, dos artigos 34 e 44, enquanto o profissional estiver em período de readaptação.

## Capítulo III DA REMOÇÃO E ALTERAÇÃO DE ATRIBUIÇÃO DE EXERCÍCIO

**Art. 67** A remoção é o deslocamento do profissional do magistério público municipal, mediante alteração de sua lotação ou atribuição de exercício, para outra vaga em uma unidade escolar e/ou secretaria de educação, com carga horária compatível, de ofício ou a pedido.

**Art. 68** A partir do ingresso, é necessário o transcurso de no mínimo 12 (doze) meses para que o ocupante de cargo integrante do quadro de profissionais do Magistério Público Municipal possa reivindicar qualquer pedido de remoção.

**Art. 69** A remoção de ofício será efetuada pelo Chefe do Executivo quando houver:

I - desativação de unidade escolar;

II - alteração de matrícula que provoque a diminuição de turma e;

III - de comprovada necessidade da Secretaria Municipal de Educação, com a devida aprovação do Conselho Municipal de Educação.



§ 1º Para a remoção de que trata o presente artigo, devem ser respeitados o regime de trabalho e a proximidade da nova escola com a residência do profissional do magistério.

§ 2º Em caso de vários profissionais do magistério municipal estarem em situação de remoção de que trata este artigo, será removido aquele indicado pelos seguintes critérios eliminatórios de desempate:

I - maior tempo efetivo no magistério público municipal;

II - maior titularidade;

III - maior idade;

IV - sorteio.

§ 3º O Poder Executivo proporcionará o chamamento dos interessados com a devida inscrição para o atendimento de que trata este artigo.

**Art. 70** A remoção por atribuição de exercício a pedido dar-se-á por motivos de saúde, por permuta ou pela existência de vaga excedente, com anuência da Secretaria Municipal de Educação, desde que haja disponibilidade de vaga.

§ 1º A remoção por motivos de saúde dar-se-á desde que fiquem comprovados os motivos apresentados pelo profissional do magistério, através de órgão médico oficial do município.

§ 2º A remoção por permuta será efetuada a vista do pedido conjunto dos interessados, desde que tenham o mesmo cargo e regime de trabalho.

§ 3º A remoção por existência de vaga excedente se dará desde que a vaga tenha o mesmo cargo e regime de trabalho.

#### Capítulo IV DA SUBSTITUIÇÃO

**Art. 71** Haverá substituição para os cargos dos profissionais do magistério nos casos de impedimentos ou afastamento legalmente concedido ao ocupante titular.

§ 1º A substituição depende de ato da autoridade competente.

§ 2º A substituição é remunerada pelo cargo e nível de habilitação na proporção de dias de efetiva substituição

#### TÍTULO X DA APLICABILIDADE DAS NORMAS PREVISTAS NO ESTATUTO DOS SERVIDORES AOS MEMBROS DO MAGISTÉRIO

**Art. 72** Aplicam-se aos profissionais do Magistério Público Municipal, todas as normas

previstas e aprovadas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, instituído pela Lei Complementar 001/92, de 1º de março de 1992 ou diploma legal que vier suceder a referida Lei Complementar.

## TÍTULO XI

### AMPLIAÇÃO PROVISÓRIA DE CARGA HORÁRIA

**Art. 73** O município poderá quando houver necessidade do serviço, mediante interesse público e opção funcional, ampliar a carga horária de forma provisória aos Profissionais do Magistério, observada a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 1º O pagamento corresponderá a um adicional de ampliação de carga horária e observará a proporcionalidade em relação ao valor dos vencimentos básicos do servidor.

§ 2º Os vencimentos correspondentes a carga horária ampliada provisória serão computados para efeitos de pagamento de 13º salário e férias, sempre observando-se a proporcionalidade.

**Art. 74** O titular de cargo de carreira em jornada parcial que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser designado para prestar serviço em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino.

**Art. 75** A verificação do interesse público será descrita mediante memorando do diretor da unidade escolar, justificando as razões e necessidades, informando a carga horária semanal a ser ampliada.

§ 1º Para deferimento e verificação do interesse público caberá à Secretaria Municipal de Educação aprovar o pedido, e ao Chefe do Poder Executivo Municipal autorizar a ampliação.

§ 2º Aprovada a ampliação da jornada, na forma do artigo anterior, caberá à Secretaria Municipal dar publicidade das vagas existentes.

**Art. 76** A jornada ampliada é reversível a qualquer tempo, seja este de ofício ou a pedido.

**Art. 77** A alteração de carga horária se procederá conforme normatização da Secretaria Municipal de Educação/Conselho Municipal de Educação.

## TÍTULO XII

### DA ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO

**Art. 78** Fica autorizada a contratação de pessoal em caráter temporário, para atendimento dos seguintes casos considerados de excepcional interesse público:

I - substituição de profissional do magistério em férias, licenciado ou designado para exercer outra função, tanto do quadro do município como também de outros órgãos públicos, colocado à disposição da prefeitura;

II - preenchimento de vaga excedente e/ou temporária, desde que as vagas não tenham

sido preenchidas através de concurso público;

III - para atender demanda de matrículas imprevistas na rede pública municipal;

IV - para o provimento de vagas de professor, na execução do convênio de municipalização da educação, caso esta venha a ocorrer;

V - para execução de convênios de cooperação entre o Município, Estado, União e/ou através de suas fundações, autarquias, empresas públicas e de economia mista.

VI - para atender situações criadas em razão do falecimento, aposentadoria ou exoneração de titulares de cargos de provimento efetivo;

VII - para que o titular possa realizar estágios especiais ou cursos de atualização, aperfeiçoamento e pós-graduação na área do magistério.

VIII - para que o titular possa exercer mandato eletivo, nos casos previstos em lei.

IX - para que o titular possa ser afastado para realizar tratamento de saúde, pelo prazo previsto em lei.

X - para que o titular possa exercer o direito do gozo de licença gestação, licença especial ou para substituí-lo no caso de licença para tratar de assuntos e interesses particulares.

XI - outras situações não descritas e especificadas nos incisos anteriores, que, no entendimento do Chefe do Poder Executivo Municipal, em razão da urgência, da relevância e do interesse público, recomendem a contratação de pessoal em caráter temporário, emergencial e excepcional, visando assegurar a funcionalidade dos órgãos e a prestação de serviços de interesse público relevante na área de educação.

**Art. 79** O recrutamento será feito mediante processo seletivo de acordo com edital específico.

**Art. 80** Cada contrato de trabalho em caráter temporário, não poderá ter duração superior de 12 (doze) meses.

**Art. 81** Nas contratações por prazo determinado serão observados os níveis de remuneração constantes do Anexo II desta Lei, para as mesmas atribuições, entretanto, o funcionário contratado não terá direito à progressão funcional.

Parágrafo único. As contratações por prazo determinado seguirão o Regime Jurídico da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT.

### TITULO XIII

#### DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 82** Será instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais do

Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar e acompanhar sua implantação.

Parágrafo único. A comissão de gestão, nomeada pelo Prefeito Municipal, é integrada por 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, 02 (dois) representantes do magistério público municipal e 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação, sendo presidida pela Secretaria Municipal de Educação.

#### TITULO XIV DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 83** Os profissionais do magistério serão distribuídos em níveis e referências com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente, conforme o especificado no Anexo II.

Parágrafo único. Os próximos provimentos de cargos da carreira do magistério público municipal dar-se-ão com os titulares de cargos de profissionais do magistério que forem efetivados, atendida a exigência mínima de formação específica para cada cargo.

#### TITULO XV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 84** Os profissionais do magistério no cargo de professor, que não tiverem concluído a formação em ensino superior em licenciatura plana e nem a formação mínima exigida para o desempenho do cargo, conforme o artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96, serão enquadrados no Quadro Isolado desta lei, conforme os Anexos I e II.

Parágrafo único. Os profissionais do magistério na situação do caput deste artigo se obtiverem a formação em nível superior ou a formação mínima exigida para o desempenho do cargo, terão a progressão funcional vertical, nos termos estabelecidos nesta lei.

**Art. 85** O município colaborará para que seja universalizada a observância das exigências mínimas de formação para os docentes, já em exercício na carreira do magistério no âmbito do município.

**Art. 86** O Chefe do Poder Executivo expedirá atos administrativos complementares necessários à plena execução desta Lei.

**Art. 87** Os titulares de cargo de carreira do magistério público municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores públicos municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta lei.

**Art. 88** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão a conta dos recursos designados no orçamento municipal e do repasse do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB).

**Art. 89** O município deve proceder a reorganização do quadro dos profissionais do magistério e o respectivo enquadramento nos níveis e referências conforme os critérios estabelecidos nesta Lei.

**Art. 90** Após a reorganização do quadro de profissionais do magistério conforme os critérios estabelecidos nesta Lei ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar nº 3/2003, de 21 de outubro de 2003, Lei nº 77 de 18 de dezembro de 2003, Decreto 725/2010 de 10 de maio de 2010 e demais disposições em contrário.

**Art. 91** A próxima progressão funcional horizontal, após o enquadramento dos profissionais do magistério neste Plano de Carreira, Cargos e Salários, ocorrerá em maio de 2012, e as demais progressões horizontais a cada dois anos, a contar desta data.

**Art. 92** O profissional do magistério contratado em caráter temporário, fará jus a regência de classe, ao incentivo pela atuação nas escolas do campo/rural e ao prêmio assiduidade.

**Art. 93** Esta Lei entra em vigor a partir de 01 de janeiro de 2012.

Itaiópolis, 13 de dezembro de 2011.

HELIO CÉSAR WENDT  
Prefeito Municipal

Registrada e publicada a presente Lei na Secretaria Municipal de Administração e Finanças, nesta data.

RAUL FERREIRA  
Secretário Municipal de Administração e Finanças.

(Vide Lei nº 711/2016)

**Download:** Anexo - Lei complementar nº 16/2011 - Itaiópolis-SC