**LEI MUNICIPAL COMPLEMENTAR Nº 2390/2018 DE 11 DE DEZEMBRO DE 2018**

**DISPÕE SOBRE ADEQUAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MODELO E DÁ OUTRAS PROVIDENCIAS.**

**RICARDO LUIZ MALDANER,** PREFEITO MUNICIPAL DE MODELO-SC, NO USO DAS SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS,

**FAZ SABER**, que a Câmara de Vereadores de Modelo SC, votou, aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art.1º - Está Lei estabelece as diretrizes para a implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais em Educação do Magistério Público de integrado por cargos efetivos classificados na forma da Lei.

Parágrafo único- O Plano de Carreira e Remuneração de que trata o “caput” deste artigo será fundamentado na qualificação profissional e no desempenho, objetivando a melhoria da qualidade do Magistério Municipal e a valorização dos profissionais de educação.

Art.2º - Integram a carreira do Magistério, os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto e tais atividades incluídas as de direção ou Administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

**TÍTULO II**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**DOS PRÍNCIPIOS BÁSICOS**

Art. 3º - A carreira dos profissionais em Educação do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – Habilitação Profissional – condição essencial que habilita ao exercício do Magistério através de comprovação da titulação específica;

II – Profissionalização – Entendida como sendo a dedicação ao magistério, para que tornam-se necessárias:

1. Eficiência Habilidade técnica e relações humanas que evidenciam tendência pedagógica, adequação metodológicas e capacidade de empatia para o exercício das atribuições de cargo;
2. Consciência Social: Comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete no processo da educação;
3. Existência de condições ambientais do trabalho, pessoal coadjuvante qualificado e material didático adequado;

III – Valorização da qualificação decorrentes de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;

IV – Valorização Profissional: Condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade, sem distinção de graus escolares em que atue o membro do magistério.

V – Progressão na carreira: Avanços sucessivos mediante promoções atendidos os pré-requisitos necessários;

VI – Aprimoramento da qualidade do ensino Público Municipal;

VI – Organização técnica e administrativa do trabalho em educação.

**TÍTULO III**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**DOS CONCEITOS**

Art. 4º - Para efeito da aplicação desta Lei, considera-se:

I - Plano de Carreira – conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.

II – Carreira – é o argumento de cargas integrantes do Plano de cargos e remuneração, observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional.

III – Cargo – conjunto de atribuições, deveres e responsabilidade cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreira e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional.

IV- Categoria Funcional – conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional.

V- Profissional em Educação – conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro do Magistério.

VI – Professor – membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de atuação da Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação Física, Artes e Inglês.

VII- Vencimento – retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

VIII- Remuneração – vencimento de cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

IX- Grupo Ocupacional – conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.

X – Nível – graduação vertical ascendente, existente em cada Magistério.

XI – Referência – graduação horizontal ascendente em cada nível.

XII – Progresso Funcional – deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no seu cargo.

XIII- Enquadramento – atribuições de novo cargo, grupo nível e referência ao servidor levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.

XIV -Quadro de Pessoal- conjunto de cargos de provimento efetivo dos profissionais do magistério.

**TÍTULO IV**

**DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARREIRA**

**CAPÍTULO I**

**DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO**

Art. 5º - O Quadro de pessoal de que trata este Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais em educação é composto pelos cargos efetivos de professor em Educação, criados e providos com os respectivos quantitativos fixados no Anexo I, da presente Lei.

Parágrafo Único- Os cargos efetivos de que trata o “caput” deste artigo estão especificados e classificados e referências conforme Anexo I.

Art. 6º - O cargo de provimento efetivo referente ao Cargo ocupacional Magistério, tem as respectivas atribuições e habilitações profissionais na forma constante, do Anexos V.

**CAPÍTULO II**

**DO INGRESSO NA CARREIRA E DA VACÂNCIA**

Art. 7º - Os cargos de provimento efetivo dos Profissionais em Educação do Magistério Público Municipal de Modelo SC, são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dá-se na primeira referência e nível da respectiva categoria funcional da carreira, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas e títulos.

O ingresso na carreira dá-se da seguinte forma:

I – Na primeira referência do nível inicial da respectiva categoria funcional da carreira, quando possuir habilitação mínima específica para o cargo para as áreas de professor do Ensino Fundamental e Educação Infantil, Artes, Inglês e Educação Física.

II – Na primeira referência do nível “1” da respectiva categoria funcional de carreira quando possuir curso superior Licenciatura Plena ou normal superior, com registro no Ministério da Educação, específico na disciplina ou área de atuação para área de professores do Ensino Fundamental e Educação Infantil, Artes, Inglês e Educação Física.

Art. 8º - Após a Homologação do resultado do concurso público, poderão ser nomeados, os candidatos, habilitados, obedecida a ordem de classificação estabelecida no respectivo regulamento e de conformidade com o Estatuto dos Servidores Públicos.

Art.9º - Nomeado, o servidor municipal cumpre estágio probatório, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos de Modelo.

Art. 10 - Durante o tempo de validade do concurso, o aprovado excedente é convocado para assumir o cargo, com prioridade sobre os novos concursados na mesma categoria.

Parágrafo Único – O prazo de validade do concurso público será de até dois anos.

Art. 11 – Vacância de cargo decorre de:

1. Exoneração
2. Demissão
3. Aposentadoria
4. Falecimento; e
5. Ascensão funcional

Art. 12 – Ocorre a exoneração:

I – A pedido

II – “Ex-ofício” nos casos previstos em Lei

**CAPÍTULO III**

**DA FIXAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL E DA ALTERAÇÃO DE CARGA HORARIA**

**SEÇÃO I**

**DA LOTAÇÃO**

Art. 13 – A lotação representa em seus aspectos qualificados e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades específicas de uma unidade educacional.

Art. 14 – A lotação indica o número de cargos de uma unidade educacional dimensionados por classe ou atividade.

Art.15 – Todo membro do magistério ingressante por concurso público, de provas ou de provas e títulos e por alteração definitiva de carga horaria, terá lotação na Secretária Municipal de Educação.

**SEÇÃO II**

**DA ATRIBUIÇÃO DE EXERCÍCIO**

Art.16 – A Secretaria Municipal de Educação, através do ato oficial, atribuirá exercício ao membro do magistério, lotado através de concurso e/ou quando for por alteração definitiva de carga horaria, nos termos da Lei, na Secretária Municipal de Educação.

Parágrafo Único – A atribuição de exercício será efetuada pela Secretaria Municipal de Educação, obedecida a escolha do membro do magistério conforme a ordem de classificação no Concurso Público de Provas e/ou de Provas e Títulos.

**SEÇÃO III**

**DA REMOÇÃO E ALTERAÇÃO DE ATRIBUIÇÃO DE EXERCÍCIO**

Art. 17 – A remoção é o deslocamento do membro do magistério público municipal mediante alteração de sua atribuição de exercício, para outra vaga, podendo ser no ensino fundamental e na educação infantil e com carga horária compatível, de ofício ou pedido.

Art.18 – A remoção de ofício será efetuada pelo Chefe do Poder Executivo quando houver: desativação de escola, alteração de matricula que importe na diminuição de turmas, de aumento de turmas e 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, a habilitação compatível; Ensino Fundamental e Educação Infantil.

§ 2º - Em caso de vários membros do magistério público municipal estar na situação de remoção de que trata este artigo, será(ão) removido(s) aquele(s) indicado(s) pelos seguintes critérios eliminatórios de desempate.

1. Quem optar por nova vaga existente;
2. Menor tempo na Unidade Educacional;
3. Menor tempo no Magistério Público Municipal;
4. Menor idade;
5. Solteiro;
6. Sorteio.

Parágrafo único- O Poder Executivo proporcionará o chamamento dos interessados para atendimento do que trata este artigo.

Art. 19 – A remoção de atribuição de exercício a pedido dá-se por motivo de saúde, por permuta ou em atendimento do disposto no artigo 18, com anuência da Secretaria Municipal de Educação, desde que haja disponibilidade de vaga.

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

§2º - A remoção por permuta, será efetuada a vista do pedido de interessado, podendo ser realizada a remoção do ensino fundamental para educação infantil ou vice-versa, desde que o permutado tenha a mesma categoria funcional, habilitação compatível e o mesmo regime de trabalho e que tenha tomado posse da vaga por concurso público e por alteração de carga horária, conforme estabelecido legalmente.

§3º - Caso haja mais de um candidato para cada vaga na remoção a pedido, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

I – Maior grau de instrução;

II- Maior tempo no Magistério Público Municipal;

III- Maior idade;

IV – Sorteio

§ 4º - A remoção por permuta, quando houver interesse de troca será realizada somente uma vez, sendo que o interessado não terá direito a mais uma permuta.

§ 5º - Uma vez permutado não terá direito a voltar a condição anterior.

§ 6º - O edital de remoção por permuta poderá anteceder o edital para alteração de carga horária.

**SEÇÃO IV**

**DA ALTERAÇÃO DEFINITIVA**

Art. 20. É possibilitado o aumento de carga horária dos professores efetivos na rede municipal de ensino, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, visando suprir a demanda da carga horária na rede municipal de ensino, mediante processo de habilitação

§1º - Os critérios para alteração e classificação da carga horária são as seguintes:

1. Habilitação compatível na área da vaga oferecida;
2. Título de especialização na área da vaga ofertada;
3. Maior tempo de serviço efetivo na Rede Municipal de Educação do Município de Modelo;
4. Maior idade;
5. Havendo empate, sorteio na presença dos candidatos inscritos.

§2º - No caso de aumento da carga horária definitiva, prevista no caput, o professor, nas horas acrescidas, iniciara no nível e referencia inicial do quadro de vencimento prevista para o cargo, observada a nova carga horária e pelo período que existir a vaga.

§3º. – Para alteração do cargo referido no caput deste artigo (Definitiva), a vaga destinada a alteração para professor pedagogo e da área de educação física ocorrera mediante abertura de vaga por aposentadoria, falecimento ou pedido de exoneração de um professor já efetivo na rede municipal de educação.

§4º. – Para alteração do cargo referido no caput deste artigo (Definitiva), a vaga destinada a alteração para professor da área de Artes, Inglês e outras que poderão ser inseridas na área, ocorrera mediante abertura de vaga por aposentadoria, falecimento, pedido de exoneração de um professor já efetivo na rede municipal de educação ou por abertura de vaga excedente.

Art. 21 – Sendo do interesse público, a pedido do membro do Magistério, por escrito, com protocolo de praxes, poderá ser reduzida a carga horária, em proporção que não comprometa a qualidade do ensino e o funcionamento da educação municipal.

Parágrafo Único: A redução que trata o caput tem caráter definitivo, implica em renúncia a carga horária que foi objeto da redução, a qual se limita a uma única vez.

Art. 22 – É possibilitado o aumento de carga horária dos professores efetivos nas cargas horárias de 10 e 20 horas somente uma única vez.

§1º Quando realizada o aumento de carga horária o membro do magistério fará jus ao adicional de Pós-Graduação e progressão por desempenho e assiduidade a partir da data da alteração.

§2º Será concedida as férias em período aberto nas horas acrescidas.

§3º - As vagas para alteração serão providas somente quando houver vaga pelo número de alunos.

§4º O profissional do magistério efetivo com carga horária de 40 horas, não poderá pedir exoneração de 10 e 20 horas para em seguida fazer alteração de carga horária.

§5º Não poderá realizar alteração de carga horária profissional que estiver exonerado de 10 e 20 horas.

§6º O profissional que estiver em licença maternidade ou designado para outra função poderá realizar sua alteração de carga horária.

§7º O profissional do magistério que estiver readaptado do seu cargo por motivo de doenças não poderá realizar a alteração de carga horária enquanto estiver afastado do seu cargo.

§8º O edital para alteração será aberto quando houver vaga, no período de dezembro a janeiro.

§ 9º As vagas serão providas por ACT quando abertas no período de 01 de fevereiro a dezembro.

**CAPÍTULO IV**

**DO ENQUADRAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

Art. 23 – Os profissionais em educação, que detenham habilitação, profissional nos termos desta Lei, serão enquadrados nos respectivos cargos conforme correlação estabelecida em nível e referência constantes no Anexo III.

Parágrafo único – O enquadramento se dará obedecida a linha de correlação, conforme Anexo III, no mesmo nível equivalente a situação atual do membro.

Art. 24 – O membro do Magistério Público Municipal que, em decorrência do enquadramento sofre redução de seu vencimento, fica assegurado à diferença como vantagem nominalmente identificável.

Art. 25 – As classes constituem a linha de progressão da carreira e são designados pelas letras: A, B, C, D, E, F, G,

Art. 26 – O nível constitui a coluna de progressão na carreira e é designada pelo número 1,2 e 3, sendo o inicial de carreira o 1.

Art. 27 – O nível define a habilitação necessária para ingresso e exercício de determinada atividade. Constitui em um agrupamento de cargo com o mesmo requisito de capacitação, natureza, complexidade, atribuições e responsabilidade.

Art. 28 – O nível do cargo de professor, é quantitativo.

**CAPÍTULO V**

**DAS GRATIFICAÇÕES**

Art. 29 – Ao profissional em educação do Magistério Público Municipal ocupante do cargo de professor, em regência da turma, fará jus à gratificação de incentivo a regência da classe sobre o vencimento do cargo efetivo, considerando-se a carga horária de efetivo exercício, conforme sua área de atuação nos seguintes percentuais:

1. De 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental 15% (quinze por cento)
2. Educação Infantil - 15% (quinze por cento)

Parágrafo Único – O adicional da regência de classe será calculado sobre o vencimento do cargo efetivo na forma do caput deste artigo.

Art.30 – As gratificações de que trata o artigo anterior serão suspensas quando o profissional em educação se afastar das atividades inerentes ao seu cargo, exceto no caso de licença para tratamento de saúde, gestação, paternidade, licenças prêmio e por assiduidade, férias e afastamento legalmente concedidos em Lei.

Art.31 – Ao membro do magistério efetivo designado para exercer o cargo de Diretor de Escola, que optar pelo vencimento de seu cargo de carreira, fará jus a gratificação por função, observado os seguintes critérios:

1. Escola com até 200 alunos 25% (vinte e cinco por cento);
2. Escola de 201 até 400 alunos 30% (trinta por cento)
3. Escola com mais de 401 alunos 35% (trinta e cinco por cento)

Parágrafo único – O percentual concedido, como gratificação de função ao membro do magistério incidirá sobre o vencimento do cargo efetivo.

Art. 32 – Os valores das gratificações previstas por esta Lei, de Regência de classe serão incorporadas para fins de proventos de aposentadoria de acordo com legislação que dispõe sobre os benefícios da aposentadoria.

Art. 33 – As funções gratificadas, nas situações privativas do membro do magistério ocupante do cargo permanente, são regidas pelo critério de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 34 Ao membro do magistério com exercício no órgão central da Secretaria Municipal da Educação, não ocupante de cargo comissionado, poderá ser concedido até 20% (vinte por cento) de gratificação sobre o seu vencimento

**CAPÍTULO VI**

**DO REGIME DE TRABALHO**

Art. 35 – A carga horária de trabalho do membro do magistério será de 10(dez), 20(vinte), 30(trinta) ou 40(quarenta) horas semanais, de acordo com a seguinte especificação:

1. 20(vinte) ou 40(quarenta) horas semanais para ocupante de cargo de professor, com atuação nas áreas de Educação Infantil e Ensino Fundamental.
2. 10(dez), 20(vinte), 30(trinta) ou 40(quarenta) horas semanais para o ocupante de cargo de Professor, com atuação na área de Ensino Fundamental e Educação Infantil (disciplinas específicas do currículo).

§ 1º - O professor, cujo número de horas de aula for inferior ao estabelecido neste artigo, para sua respectiva carga horária semanal de trabalho deverá completar sua jornada em outras atividades constantes do respectivo cargo e ou atividades de atendimento a rede de ensino, conforme requeridas pela Secretaria Municipal da Educação.

§ 2º - As horas de aula serão ministrada nas unidades a que for atribuída exercício ao Professor, podendo, conforme definição da Secretaria Municipal da Educação, haver complementação em outra unidade quando não estiver sendo atendido o mínimo estabelecido no artigo anterior, desde que haja compatibilidade de locais e horários.

Art. 36 – A remuneração de cargo do professor será proporcional à carga horária de trabalho, nos termos do artigo anterior, tendo como base a tabela de vencimentos do Anexo II desta Lei.

**CAPÍTULO VII**

**DO PROGRESSO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO**

Art. 37 – A progressão funcional do Grupo ocupacional Magistério, ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório no nível e referências contidas no seu cargo, de acordo com a sua habilitação, da seguinte forma:

I – Pela progressão por cursos de aperfeiçoamento;

II – Pela promoção por desempenho;

§ 1º - Para o cargo de Professor Ensino Superior, nível “1, 2 e 3”, a tabela de isonomia é elaborada obedecendo também um crescimento de 2%(dois por cento) por progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ou por progresso por desempenho seguido a ordem da tabela de isonomia, conforme Anexo II, de forma horizontal de uma referência para outra ou de forma vertical (G) a (A) do Nível subsequente.

§ 2º - O primeiro índice fixado no Nível “1”, referência de Letra ‘A’ da tabela de isonomia, conforme Anexo II, será de 3,4(três virgula quatro), que se constitui fator de multiplicação sobre o vencimento base dos servidores do município de Modelo, sendo este parâmetro, base de cálculo para os quadros de pessoal.

§3º - A tabela de isonomia salarial, será atualizada mediante a aplicação dos índices fixados Anexo II, sempre que houver alteração do piso salarial base do Município de Modelo.

§ 4º - Fica estabelecido a valorização ao membro do magistério público municipal, observadas as disposições legais, da equivalência, em relação ao quadro atual e o piso nacional do magistério.

Art.38 - Fica autorizado ao Poder Executivo Municipal, regulamentar o progresso funcional dos profissionais da educação, de que trata este Capitulo e demais disposições legais, através de Decreto Municipal, estabelecendo os critérios e condições para o efetivo e eficaz cumprimento e finalidade da valorização, eficiência, qualidade da educação, da rede municipal e profissionais da educação do Municipio.

Art. 39 – Fica igualmente autorizado, a nomeação de comissão de avaliação do progresso funcional, sendo a sua composição, observada a indicação de profissionais efetivos da área da educação, da Secretaria Municipal da Educação, Representante do Conselho Municipal da Educação e demais representantes, indicados pelo Executivo Municipal.

Art. 40 - Fará jus a progressão, o servidor professor, nos termos desta Lei, somente após o primeiro exercício subsequente ao cumprimento do estágio probatório.

**SEÇÃO I**

**DA PROGRESSÃO POR CURSO DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO**

Art.41 – O progresso por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ocorrerá de forma alternada com a progressão por desempenho, bienalmente.

Parágrafo único – A avaliação para progressão na modalidade de que trata o “caput” deste artigo será efetuada bienalmente, sendo estabelecido por Decreto Municipal o mês que se processará a avaliação e demais condições necessárias.

Art.42 – O Servidor do grupo ocupacional Magistério, fará jus ao Progresso por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ao apresentar 80(oitenta) horas/aula de participação em curso na área de atuação ou formação profissional, cuja carga horária por curso deverá ser no mínimo de 20(vinte) horas/aula

§ 1º - Para a primeira progressão de acordo com está Lei, poderão ser utilizados os cursos frequentados a partir do termino do estágio probatório conforme legislação.

§ 2º - Para posteriores progressões, somente serão computados os certificados de cursos realizados nos períodos compreendidos entre o dia posterior a data da progressão anterior e a data da nova progressão podendo, se atendidos os requisitos estabelecidos para concessão, o membro do Magistério, progredir bienalmente 1(uma) referência.

§ 3º - A carga horária excedente da progressão não poderá ser utilizada para novas progressões.

§ 4º - Somente serão computados e válidos os cursos na área de atuação e aqueles de interesse da Secretaria de Educação e por ela autorizados e/ou oferecidos.

Art. 43 – Os cursos de aperfeiçoamento ou capacitação serão viabilizados pela Secretaria Municipal de Educação ou por ela autorizados.

Art. 44 – Os cursos para progressão deverão ser presenciais autorizados ou oferecidos pelo Departamento Municipal de Educação do município de Modelo.

**SEÇÃO II**

**DO PROGRESSO POR DESEMPENHO**

Art.45. A Avaliação de Desempenho do membro do Magistério deverá medir o desempenho do servidor do magistério no cumprimento das suas atribuições levando em consideração os seguintes critérios:

1. Produtividade;
2. Responsabilidade;
3. Experiência e dedicação ao serviço;
4. Disciplina;
5. Assiduidade e pontualidade;
6. Habilidades pessoais; e
7. Conhecimentos específicos e pedagógicos.

Art. 46 – A avaliação de desempenho será realizada bienalmente, ocorrendo de forma horizontal, de uma referência para a outra imediatamente superior ou de forma vertical da referência “G” para referencia “A” do nível subsequente.

Parágrafo único – A primeira progressão na modalidade de que trata o “caput” deste artigo, será sempre efetuada no ano subsequente ao do cumprimento do estágio probatório, e aos demais que já efetuarão a progressão, segue nas progressões, sendo estas, efetuada no mês a ser estabelecido através de Decreto Municipal.

Art. 47 – O membro do magistério será submetido à avaliação permanente anualmente, e será efetuada através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no Art. 36, demais normas regulamentadoras especificas e avaliação pela comissão designada para este fim.

Parágrafo único – Cabe a Secretaria Municipal de Educação ou, a quem estiver determinado, o controle, encaminhamentos, orientação e procedimentos, inclusive o controle e acompanhamento das normas regulamentadoras, juntamente com o Setor de Pessoal, a fim de assegurar a avaliação do servidor e ciência do mesmo.

Art. 48 – O membro do Magistério que não alcançar na avaliação, os critérios mínimos estabelecidos, deverá participar de todas as orientações pedagógicas e cursos de capacitação específicos para melhoria do desempenho, promovido pela Secretaria Municipal de Educação ou por ela indicados, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Art. 49 – Fica prejudicada a progressão funcional por desempenho, quando o membro do Magistério sofrer uma das seguintes penalidades, durante o período aquisitivo:

I - Somar 02(duas) penalidades de advertência;

II - Sofrer pena de suspensão disciplinar;

III - Completar 03(três) falas injustificadas ao serviço;

IV - Somar 05(cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata.

Art.50 – A progressão por desempenho será realizada através do Sistema de Avaliação de desempenho Funcional, na forma desta Lei e demais disposições legais.

Parágrafo Único – O sistema de avaliação de desempenho funcional será objeto de estudos das Secretarias de Administração, Setor de Pessoal e da Educação, regulamentada por ato pelo Prefeito Municipal.

Art. 51 – Fica assegurado a progressão por desempenho e ou por aperfeiçoamento ao membro do magistério que estiver em função comissionada ou designado a pedido da Administração Municipal.

**SEÇÃO III**

**GRATIFICAÇÃO POR NOVA TITULAÇÃO**

Art. 52 - Ao membro do Magistério Público Municipal, que apresentar Diploma ou Certificado de Curso de Pós-graduação, curso de Mestrado ou curso de Doutorado com registro no órgão competente, na área de atuação, e que está na carreira no nível 1 será concedido uma vantagem pecuniária que incidirá sobre o vencimento base da seguinte forma:

1. Curso de Pós-graduação 05% (CINCO POR CENTO)
2. Curso de Mestrado 10% (DEZ POR CENTO)
3. Curso de Doutorado 15% (QUINZE POR CENTO)

**CAPÍTULO VIII**

**DA SUBSTITUIÇÃO**

Art. 53 – Haverá substituição para os cargos dos profissionais em educação nos casos de impedimento ou afastamento legalmente concedido ao ocupante.

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

§2º - A substituição é remunerada pelo cargo do substituído na proporção de dias de efetiva substituição.

§3º - Os profissionais em educação pertencentes ao Magistério Público Municipal de Modelo, poderão, havendo compatibilidade de horários, acumularem a remuneração do cargo e a remuneração relativa ao período de substituição.

**TÍTULO V**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS**

Art.54 – A Administração Pública Municipal promoverá a valorização dos profissionais em educação, assegurando-lhes nos termos do Estado e Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

I – Ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos.

II- Piso salarial profissional de acordo com observância do Piso nacional e sua equivalência e com o Anexo II;

III – Dedicação exclusiva ao cargo;

IV – Qualificação em instituições credenciais; e

V – Progresso funcional.

Art. 55 – É assegurado ao membro do Magistério Público Municipal o aperfeiçoamento profissional continuado, com afastamento periódico remunerado para esse fim, devendo ser autorizado pela Secretaria Municipal da Educação, que avaliará as condições e interesse público.

§1º - Para o afastamento de que trata esse artigo, deverão ser obedecidos os seguintes critérios:

I – Os cursos deverão ser de nível de Licenciatura Plena específicos na área de atuação;

II – A licença e a remuneração poderão ser concedidas pelo no máximo 30 dias por ano;

III- Durantes o período de afastamento concedido ao professor a Secretária Municipal da Educação poderá colocar um membro substituto na vaga.

§2º - Para ser candidato ao gozo da licença de que trata esse artigo, o membro do Magistério deverá;

I – Estar em regência de classe no Magistério Público Municipal

II- Estar atuando na área específica há 02(dois) anos como membro, efetivo do Magistério Público Municipal.

§3º - A cada ano será concedido a até 3 (três) servidores a licença para aperfeiçoamento continuada. Havendo mais interessados para o gozo da licença, a escolha da vaga será feita através dos seguintes critérios:

I – Dedicação exclusiva;

II – O que permanecer maior tempo no Magistério Público Municipal;

III- Atuação no ensino Fundamental;

§ 4º - A licença para o aperfeiçoamento continuado em longo tempo, será concedido nos casos em que não inviabilizar o funcionamento da unidade escolar, sem remuneração.

§ 5º O Membro do Magistério beneficiado por este artigo deverá permanecer por mais 5 (cinco) anos em atividades no magistério no município. Ocorrendo a saída antes desse período, o servidor deverá ressarcir aos cofres municipais os valores despendidos durante o licenciamento.

Art. 56 – A jornada de trabalho dos docentes, em regência de classe, atenderá as disposições da LDB – Lei Diretrizes e Base da Educação e incluirá um percentual de até 33,33% (trinta e três virgula trinta e três por cento), considerada como horas atividades, destinadas a preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, as reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta de cada escola que o profissional estiver atuando.

Parágrafo Único – O cumprimento da jornada, incluídas as horas atividades, serão cumpridas e controladas de conformidade com as disposições legais, atendido a jornada de trabalho e carga horaria respectiva conforme nomeação.

Art. 57 – O exercício da docência na carreira de Magistério exige como qualificação mínima:

1. Ensino superior completo, na modalidade pedagogia licenciatura plena e ou normal superior, para a docência na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;
2. Ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nas disciplina de Artes, Educação Física e Inglês e respectivamente nas disciplinas especificas do currículo da parte diversificada.

Art. 58 – Aos docentes efetivos, em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 30 (trinta) dias de férias anuais acrescidas de 1/3, e 15(quinze) dias de recesso escolar sendo estes com remuneração normal, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do Magistério 30(trinta) dias de férias por ano.

§ 1º – O Período do recesso e das férias, observará o calendário escolar, o interesse público e necessidade da escola, sendo estabelecido o calendário abaixo, podendo ser alterado por ato do Poder Executivo com a aprovação do Conselho Municipal da Educação, sendo:

I – 05 (cinco) dias em julho

II - 10 (dez) dias em dezembro

III -30 (trinta) dias em janeiro, com início nos primeiros dias uteis de janeiro, podendo-se estender ao início de fevereiro, observado o calendário escolar.

§ 2º - o Recesso escolar para as atividades de creche, observarão Calendário Escolar próprio a ser estabelecido no início de cada ano letivo pela Secretaria Municipal da Educação e aprovado por Decreto Municipal.

§ 3º - Da mesma forma as férias escolares aos docentes com atuação, exercício na creche municipal, serão reguladas em ato próprio, pela Secretaria Municipal e estabelecida em Decreto Municipal.

**TITULO VI**

**DA ESCOLHA DE AULA/TURMA**

Art.59 Aos docentes efetivos nas unidades escolares serão assegurados a escolha de vaga/turma da seguinte forma, atendidos os critérios na seguinte ordem:

I– 1º: Maior tempo de efetivo na rede municipal de ensino.

II– 2º: Quem tiver 40 horas semanais, na mesma área de atuação.

III– 3º: Quem tiver 20 horas semanais

**TÍTULO VII**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

Art.60 – A pedido do profissional em educação e do interesse da Prefeitura, a carga horária poderá ser reduzida, como a consequente redução salarial na mesma proporção mediante requerimento do interessado.

Art.61 – Cabe ao Departamento de pessoal, coordenar, supervisionar e orientar a implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais em Educação que se refere esta Lei com efetiva participação da Secretaria da Educação, da Administração e Conselho Municipal de Educação.

Art. 62 – O chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários á plena execução das disposições da presente Lei.

Art. 63 – Os recursos orçamentários para o cumprimento da presente Lei estão consignados no orçamento Municipal vigente e subsequente.

Art. 64 – Esta Lei entra em vigor na data de suas publicações retroagindo seus efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação.

Art. 65 – Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 1347/1998.

Gabinete do Prefeito Municipal de Modelo SC, aos 11 de dezembro de 2018

**RICARDO LUIS MALDANER**

**PREFEITO MUNICIPAL**

**Registrada e Publicada na data supra:**

**JANICE MARTINI MULLER**

**Secretaria Municipal da Administração**

**ANEXO I**

QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

(20 HORAS SEMANAIS)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GRUPO OCUPACIONAL** | **CARGO** | **ÁREA DE ATUAÇÃO** | **NÍVEIS** | **REFERÊNCIA** | **CARGOS**  **VAGAS** |
| **PROFESSOR** | PROFESSOR ENSINO SUPERIOR: PEDAGOGIA PLENA E NORMAL SUPERIOR | EDUCAÇÃO INFANTIL | **1**  **2**  **3** | **A -G** | 50 |
| ENSINO FUNDAMENTAL | 1  2  3 | A -G |
| PROFESSOR ENSINO SUPERIOR/  DISCIPLINA DE AREA | ARTES | 1  2  3 | A -G | 12 |
| EDUCAÇÃO FISICA | 1  2  3 | A -G |
| INGLES | 1  2  3 | A -G |

**ANEXO II**

TABELA DE ISONOMIA SALARIAL

(20 horas, Sem regência de classe)

GRUPO: MAGISTERIO

CATEGORIA PROFISSIONAL: PROFESSOR

Vencimento base para fins de cálculo R$ 478,34 –

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **CATEGORIA FUNCIONAL**  **PROFESSOR** | **REFERÊNCIAS** | | | | | | | |
| **CARGOS/HABILITAÇÃO** | **NÍVEL** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** |
| PROFESSOR ENSINO SUPERIOR: LICENCIATURA PLENA E OU NORMAL SUPERIOR | **1** | **1.626,36** | **1.658,88** | **1.692,03** | **1.725,90** | **1.760,39** | **1.795,59** | **1.831,52** |
|  | 3,4000 | 3,4680 | 3,5373 | 3,6081 | 3,6802 | 3,7538 | 3,8289 |
| **2** | **1.868,11** | **1.905,47** | **1.943,59** | **1.982,48** | **2.022,13** | **2.062,55** | **2.103,83** |
|  | 3,9054 | 3,9835 | 4,0632 | 4,1445 | 4,2274 | 4,3119 | 4,3982 |
| **3** | **2.145,88** | **2.188,79** | **2.232,60** | **2.277,23** | **2.322,77** | **2.369,22** | **2.416,62** |
|  |  | 4,4861 | 4,5758 | 4,6674 | 4,7607 | 4,8559 | 4,9530 | 5,0521 |
| PROFESSOR ENSINO SUPERIOR/DISCIPLINA DE AREA:  EDUCAÇÃO FISICA, ARTES, INGLES | **1** | **1.626,36** | **1.658,88** | **1.692,03** | **1.725,90** | **1.760,39** | **1.795,59** | **1.831,52** |
|  | 3,4000 | 3,4680 | 3,5373 | 3,6081 | 3,6802 | 3,7538 | 3,8289 |
| **2** | **1.868,11** | **1.905,47** | **1.943,59** | **1.982,48** | **2.022,13** | **2.062,55** | **2.103,83** |
|  | 3,9054 | 3,9835 | 4,0632 | 4,1445 | 4,2274 | 4,3119 | 4,3982 |
| **3** | **2.145,88** | **2.188,79** | **2.232,60** | **2.277,23** | **2.322,77** | **2.369,22** | **2.416,62** |
|  |  | 4,4861 | 4,5758 | 4,6674 | 4,7607 | 4,8559 | 4,9530 | 5,0521 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

ANEXO III

ENQUADRAMENTO – LINHA DE CORRELAÇAO

ANEXO III

ENQUADRAMENTO – LINHA DE CORRELAÇAO

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CARGO NÍVEL ATUAL | | | CARGO/NÍVEL NOVO | | |
| cargo | nivel | referencia | CARGO | NÍVEL | REFERÊNCIA |
| PROFESSOR ENSINO MÉDIO - NORMAL | 1  2  3 | A - G | EXTINTO |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| PROFESSOR ENSINO SUPERIOR | 4  5  6 | A - G | PROFESSOR ENSINO SUPERIOR: LICENCIATURA PLENA E OU NORMAL SUPERIOR | 1  2  3 | A-G |
| PROFESSOR ENSINO SUPERIOR | 4  5  6 | 1. G | PROFESSOR ENSINO SUPERIOR: DISCIPLINA DE AREA /EDUCAÇÃO FISICA, ARTES, INGLES | 1  2  3 | A - G |

**ANEXO IV**

**DISTRIBUIÇÃO DOS 33,33% HORA ATIVIDADE**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CARGA HORARIA** | **HORA ATIVIDADE** | **RECREIO** | **HORAS DE TRABALHO** |
| **10 hs** | **03 hs** | **1,25hs** | **7 hs** |
| **20hs** | **06 hs** | **1,25hs** | **14 h** |
| **30hs** | **09 hs** | **1,25 hs** | **21 hs** |
| **40hs** | **12hs** | **1,25hs** | **28 hs** |

**ANEXO V**

**DESCRIÇÃO DO CARGO**

**PROFESSOR**

O profissional que exerce este cargo deverá ser habilitado, e desempenhar atividades que envolvam planejamento, execução e avaliação do processo ensino–aprendizagem, em sala de aula, nas respectiva área ou disciplina de atuação, de acordo com a Legislação.

São atribuições do professor:

* Possuir formação de educador, conhecimento do conteúdo, capacidade de trabalho e habilidades metodológicas e didáticas.
* Testemunhar idoneidade moral e social, demonstrando maturidade no trabalho com os alunos.
* Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento.
* Seguir as diretrizes educacionais do estabelecimento e da Secretaria Municipal da Educação, comprometendo-se em não apenas aceita-las, mas também a integrar a ação pedagógica na consecução dos fins e objetivos.
* Ministrar aulas, garantindo a efetivação do processo ensino –aprendizagem e o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar.
* Executar o trabalho diário, de forma a se vivenciar um clima de respeito mútuo e de relações quer conduzam á aprendizagem.
* Elaborar programas, planos de curso e planos de aula no que for de sus competência, de conformidade com as diretrizes metodológicas da escola com a legislação vigente.
* Avaliar o desempenho dos alunos, atribuindo-lhes notas ou conceitos nos prazos fixados.
* Manter com os colegas o espirito de colaboração e solidariedade indispensáveis á eficácia da obra educativa.
* Promover experiências de Ensino aprendizagem diversificadas para atender as diferenças individuais.
* Promover recuperação preventivas e paralelas e/ou atividades de complementação, aperfeiçoamento e aprofundamento, conforme as exigências dos diagnósticos de avaliações.
* Comparecer pontualmente ás aulas, festividades, reuniões pedagógicas, conselhos, atividades extra-classe, treinamentos, palestras e outras promoções, convocadas pela Direção da escola ou pela secretaria da educação.
* Cumprir e fazer cumprir os horários e calendário escolar.
* Zelar pela disciplina dentro e fora da sala, tratando os alunos com urbanidade.
* Realizar com clareza, precisão e presteza, toda a escrituração referente à execução da programação, frequência e aproveitamento dos alunos.
* Zelar pela conservação, limpeza e o bom nome da Escola, bem como a conservação dos bens materiais.
* Encaminhar aos serviços competentes os casos de indisciplina ocorridos, após sua própria advertência.
* Solicitar a direção e participar de reuniões com pais e seus alunos.
* Acompanhar o desenvolvimento dos seus alunos, comunicando ocorrências a Direção e ao serviço de Orientação Educacional.
* Executar as normas estabelecidas no Regimento escolar, nas diretrizes do Regimento escolar, nas diretrizes emanadas dos órgãos superiores e na legislação.