

## LEI COMPLEMENTAR N.º 008/2008

<b>TÍTULO I</b> .....	<b>4</b>
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	4
CAPÍTULO I .....	4
DA FINALIDADE .....	4
CAPÍTULO II .....	5
DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA .....	5
CAPÍTULO III .....	5
DOS VALORES FUNDAMENTAIS AO EXERCÍCIO DO MAGISTÉRIO .....	5
CAPÍTULO IV .....	5
DOS PRÍNCÍPIOS BÁSICOS .....	5
<b>TÍTULO II</b> .....	<b>6</b>
DA ESTRUTURA DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA .....	6
CAPÍTULO I .....	6
DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA.....	6
CAPÍTULO II .....	6
DAS SÉRIES DE NÍVEIS DA CARREIRA.....	6
<b>TÍTULO III</b> .....	<b>8</b>
DO REGIME FUNCIONAL .....	8
CAPÍTULO I .....	8
DO INGRESSO .....	8
SEÇÃO I.....	8
DO CONCURSO PÚBLICO .....	8
CAPÍTULO II .....	9
DAS FORMAS DE PROVIMENTO.....	9
SEÇÃO I.....	9
DA NOMEAÇÃO .....	9
SEÇÃO II.....	9
POSSE .....	9
SEÇÃO III.....	10
DO EXERCÍCIO .....	10
SEÇÃO IV .....	10
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO .....	10
SEÇÃO V .....	11
DA ESTABILIDADE.....	11
SEÇÃO VI .....	12
DA DISPONIBILIDADE E DO APROVEITAMENTO .....	12
CAPÍTULO III .....	12

DA VACÂNCIA.....	12
CAPÍTULO IV .....	13
DO REGIME DE TRABALHO.....	13
SEÇÃO I.....	13
DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO .....	13
<b>TÍTULO IV .....</b>	<b>14</b>
DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA .....	14
CAPÍTULO I .....	14
DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL .....	14
SEÇÃO I.....	14
DA PROMOÇÃO DE NÍVEL.....	14
SEÇÃO II.....	15
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL .....	15
CAPÍTULO II .....	17
CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL ....	17
SEÇÃO I.....	17
DOS CANDIDATOS À PROGRESSÃO .....	17
SEÇÃO II.....	18
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL.....	18
SEÇÃO III.....	19
DA FICHA DE AVALIAÇÃO DE MERECEMENTO.....	19
SEÇÃO IV .....	22
DISPOSIÇÕES GERAIS DA PROGRESSÃO FUNCIONAL .....	22
CAPÍTULO III .....	24
DA REMOÇÃO.....	24
<b>TÍTULO V .....</b>	<b>24</b>
DOS DIREITOS E VANTAGENS .....	24
CAPÍTULO I .....	24
DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS.....	24
SEÇÃO I.....	24
DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO .....	24
SEÇÃO II.....	25
DO ADICIONAL.....	25
SEÇÃO II.....	26
DAS FÉRIAS .....	26
CAPÍTULO II .....	27
DAS LICENÇAS.....	27
SEÇÃO I.....	27
DA LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE.....	27
CAPÍTULO III .....	28
DOS AFASTAMENTOS .....	28

CAPÍTULO IV .....	29
DO TEMPO DE SERVIÇO .....	29
CAPÍTULO V .....	29
DA APOSENTADORIA .....	29
CAPÍTULO VI .....	29
DOS DIREITOS E DEVERES ESPECIAIS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA .....	29
SEÇÃO I.....	29
DOS DIREITOS ESPECIAIS.....	29
SEÇÃO II.....	30
DOS DEVERES ESPECIAIS.....	30
SEÇÃO III.....	31
DO REGIME DISCIPLINAR .....	31
<b>TÍTULO VI.....</b>	<b>31</b>
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS.....	31
TÍTULO VII .....	32
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS.....	32
<b>TÍTULO VIII.....</b>	<b>33</b>
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	33

**LEI COMPLEMENTAR N.º 008/2008\***

**DATA:** 23 DE SETEMBRO DE 2008.

**SÚMULA:** DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE FELIZ NATAL - MT, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

**TÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO I  
DA FINALIDADE**

**Art. 1º.** Esta Lei institui o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública do Município de Feliz Natal – MT, tendo por finalidade organizar, estruturar e estabelecer normas sobre o regime jurídico de seu pessoal.

**Art. 2º.** O Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica tem por objetivo a eficiência e a eficácia do sistema educacional do Município e a valorização de todos os seus servidores estabelecendo:

- I - O princípio do merecimento para ingresso e desenvolvimento na carreira, mediante títulos e qualificação ao Magistério;
- II - Uma sistemática de vencimento e remuneração harmônica e justa que permita a valorização e a contribuição de cada profissional da Educação, através da qualidade do seu desempenho.

## **CAPÍTULO II DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

**Art. 3º.** Para efeitos desta lei, integram a carreira dos Profissionais da Educação Básica do sistema municipal de ensino público, o conjunto de professores que exerçam atividades de docência ou suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção escolar, orientação educacional e coordenação pedagógica, lotados nas Unidades Escolares e na Secretaria Municipal de Educação Cultura e Desporto.

## **CAPÍTULO III DOS VALORES FUNDAMENTAIS AO EXERCÍCIO DO MAGISTÉRIO**

**Art. 4º.** O exercício do magistério inspirado no respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, tem em vista a promoção dos seguintes valores:

- I - Amor à liberdade e cultivo da responsabilidade;
- II - Fé no poder da educação como instrumento para a formação do homem;
- III - Reconhecimento do significado social e econômico da educação para o desenvolvimento do cidadão;
- IV - Empenho pessoal pelo progresso do educando;
- V - Participação efetiva na vida da escola e zelo pelo aprimoramento do ensino e desenvolvimento das relações interpessoais;
- VI - Mentalidade comunitária para que a escola seja o agente de integração e progresso no ambiente social;
- VII - Reconhecimento e valorização do trabalho no processo educativo.

## **CAPÍTULO IV DOS PRÍNCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 5º.** A carreira do magistério público municipal tem como princípios básicos:

- I - Vencimento condigno e pontual, tendo em vista a maior qualificação em curso, estágio de formação, aperfeiçoamento, especificação, tempo de serviço, desempenho e assiduidade independente da série, modalidade ou nível que leciona.
- II - Igualdade de tratamento para efeito didático e técnico;
- III - Possibilidade efetiva de qualificação crescente mediante: cursos, estágios de aperfeiçoamento, atualização técnica pedagógica;

IV - Liberdade do processo de escolha didática, respeitando as orientações e diretrizes elaboradas pela comunidade escolar;

V - A retribuição pecuniária deverá ser capaz de permitir a dedicação do professor às suas funções e a atender às suas necessidades básicas, e está vinculada à capacidade financeira do município;

VI - O progresso na carreira deve ocorrer da avaliação objetiva do desempenho e das habilitações e qualificações de cada um dos seus membros.

## **TÍTULO II**

### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA**

**Art. 6º.** A carreira dos Profissionais da Educação Básica é constituída do cargo de professor, dividido em dois grupos:

I - Professor – integram os cargos de provimento efetivo das funções inerentes às atividades de docência;

II - Suporte Pedagógico – o professor que desempenha temporariamente atividades de Direção Escolar, Orientação Educacional e Coordenação Pedagógica, nas unidades escolares da rede municipal de ensino e na Secretaria Municipal de Educação.

#### **CAPÍTULO II**

#### **DAS SÉRIES DE NÍVEIS DA CARREIRA**

**Art. 7º.** As séries de níveis do cargo de Professor são estruturadas em linha vertical de acesso, conforme “Anexo I” desta Lei, identificada por algarismos romanos.

**§ 1º.** Os níveis ocupacionais do cargo de professor são estruturados segundo os níveis de formação exigidos para o provimento do cargo, da seguinte forma:

I - Nível I – Habilitação de nível médio – a ser extinto em consonância a legislação vigente (Professor Leigo);

II - Nível II – Habilitação específica de nível médio – magistério comprovado em diploma (Professor Nível Médio);

III - Nível III – Habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena comprovado em diploma, com registro no Órgão Competente (Professor Graduado);

IV - Nível IV - Professor graduado com pós-graduação lato sensu - com registro no Órgão Competente, comprovada com Certificado (Professor Pós-Graduado);

V – Nível V – Professor graduado com pós-graduação Stricto Sensu – com registro no Órgão Competente, comprovada com Certificado (Professor Mestre).

**§ 2º.** A titulação referida deve influenciar diretamente na aprendizagem do educando ou na política educacional do município.

**§ 3º.** Cada nível desdobra-se em classes, indicados por letras maiúsculas de A a G, que constituem as linhas de progressão, conforme indicado no Anexo II desta Lei.

**§ 4º.** O Quadro de Pessoal da Educação Básica terá seus quantitativos fixados anualmente por ato do Chefe do Poder Executivo, tendo como base os recursos financeiros destinados constitucionalmente à educação.

**Art. 8º.** São atribuições específicas do professor:

I - Participar da formulação de Políticas Educacionais nos diversos âmbitos do Sistema Público;

II - Elaborar planos, programas e projetos educacionais no âmbito específico de sua atuação;

III - Participar da elaboração do Plano Político Pedagógico;

IV - Desenvolver a regência efetiva;

V - Avaliar o rendimento escolar de acordo com a proposta vigente no âmbito municipal;

VI - Trabalhar a recuperação do aluno de acordo com a necessidade do mesmo;

VII - Participar de reuniões de trabalho;

VIII - Desenvolver pesquisa educacional;

IX - Participar de ações administrativas escolares e das interações educativas com a comunidade;

X - Cumprir e fazer cumprir os horários de trabalho e calendários escolares;

XI - Manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela, quando no exercício de suas funções;

XII - Zelar pelo bom nome da Unidade de Ensino;

XIII - Qualificar-se, permanentemente, com vistas à melhoria de seu desempenho como educador;

XIV - Respeitar pais, alunos, colegas, autoridades de ensino e servidores administrativos, de forma compatível com a missão de educador;

XV - Cooperar com os membros da equipe escolar, na solução dos problemas da administração do estabelecimento de ensino;

XVI - Zelar pelo patrimônio público;

XVII - Cumprir as normativas, memorandos, determinações e regulamentos expedidos pela Direção da Escola, pela Secretaria Municipal de Educação ou pelo Chefe do Executivo Municipal.

XVIII - Participar das ações administrativas, cívicas e interações educativas da comunidade.

### **TÍTULO III DO REGIME FUNCIONAL**

#### **CAPÍTULO I DO INGRESSO**

**Art. 9º.** Para ingresso na carreira dos profissionais da educação serão obedecidos os seguintes critérios:

- I - Ter Habilitação específica para o provimento de cargo público;
- II - Ter escolaridade compatível com a natureza do cargo;
- III - Ter Diploma registrado em órgão competente.

#### **SEÇÃO I DO CONCURSO PÚBLICO**

**Art. 10.** Para ingresso na carreira dos profissionais da educação exigir-se-á aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Parágrafo Único.** O Julgamento dos títulos será efetuado de acordo com os critérios estabelecidos pelo Edital de Abertura do Concurso.

**Art. 11.** O concurso público para provimento dos cargos dos profissionais da educação reger-se-á em todas as suas fases, pelas normas estabelecidas na legislação que orienta os concursos públicos, em edital a ser baixado pelo órgão competente atendendo as demandas do município.

**Art. 12.** As provas do concurso público para a carreira dos profissionais da educação deverão abranger os aspectos de formação geral e formação específica de acordo com a habilitação exigida pelo cargo.



## **CAPÍTULO II DAS FORMAS DE PROVIMENTO**

### **SEÇÃO I DA NOMEAÇÃO**

**Art. 13.** A nomeação é a forma inicial de investidura em cargo público efetivo.

§ 1º. A nomeação em caráter efetivo obedecerá rigorosamente à ordem de classificação dos candidatos do município aprovados em concursos.

§ 2º. O nomeado adquire estabilidade após o cumprimento do estágio probatório nos termos do Art. 21 desta Lei.

§ 3º. A nomeação não terá efeito de vinculação permanente do titular do cargo de professor na mesma unidade de ensino.

### **SEÇÃO II POSSE**

**Art. 14.** Posse é a investidura em cargo público, mediante a aceitação expressa das atribuições de serviços e responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso de bem servir, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossado.

**Art. 15.** Haverá posse nos cargos da carreira dos profissionais da educação, nos casos de nomeação.

**Art. 16.** A posse deverá ser efetuada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação do ato de nomeação, observando o disposto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Parágrafo Único.** Será tornado sem efeito o ato de nomeação se a posse não ocorrer no prazo previsto no caput deste artigo.

**Art. 17.** O Termo de posse deverá fazer referência ao cargo público a ser ocupado pelo empossado, remuneração a ser auferida, regime jurídico, período do estágio probatório e demais informações que se fizerem necessárias.

**§ 1º.** Só haverá posse nos cargos de provimento por nomeação;

**§ 2º.** Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 102 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, ou afastado nas hipóteses dos incisos I, IV, VI, VII, alíneas “a”, “b”, “d”, “e”, “f” e VIII do art. 135 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, o prazo será contado do término do impedimento;

**§ 3º.** No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que integram seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

**Art. 18.** A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção e aprovação médica oficial, com exames complementares a serem especificados por Decreto.

### **SEÇÃO III DO EXERCÍCIO**

**Art. 19.** O exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo para o qual o profissional da educação foi aprovado, nomeado e empossado.

**§ 1º.** O prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício será de 15(quinze) dias, contados da data da posse, sob pena de exoneração.

**§ 2º.** O início do efetivo exercício deverá ser formalizado pelo termo de posse ou pelo termo de início de trabalho quando for o caso do § 1º deste artigo.

### **SEÇÃO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 20.** Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório por um período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo,

observados os seguintes fatores, constantes da Ficha de Avaliação e Desempenho (Anexo III):

- I - Zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo;
- II - Aptidão e domínio dos conteúdos de sua área de atuação;
- III - Assiduidade e pontualidade;
- IV - Produtividade e qualidade;
- V - Capacidade de iniciativa e de relacionamento;
- VI - Respeito e compromisso com a instituição;
- VII - Participação nas atividades promovidas pela instituição;
- VIII - Responsabilidade e disciplina;
- IX - Idoneidade moral;
- X - Apresentação pessoal.

**Art. 21.** Como condição para aquisição da estabilidade bem como para avaliação do desempenho do servidor em estágio probatório, deve ser constituída Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, composta pelo chefe imediato do servidor em avaliação e no mínimo 2 (dois) servidores estáveis vinculados a instituição de atuação do avaliado, indicados pela autoridade pública responsável pelo órgão ou entidade para a finalidade de avaliar os critérios enumerados no artigo anterior.

**§ 1º.** Será efetivado no cargo, o servidor que obtiver no mínimo 60 % de aprovação no total dos requisitos da ficha de Avaliação do estágio probatório.

**§ 2º.** Não será efetivado no cargo, o servidor que não satisfizer os requisitos do estágio probatório, advindo em consequência, sua exoneração a qualquer tempo desde que precedida de sua avaliação nos moldes deste plano.

**§ 3º.** O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado.

**§ 4º.** São assegurados ao servidor avaliado os princípios constitucionais do devido processo legal, contraditório e a ampla defesa, podendo, ainda, referido processo ser fiscalizado por representante sindical ou associativo profissional do qual fizer parte o servidor.

## **SEÇÃO V DA ESTABILIDADE**

**Art. 22.** O servidor aprovado por concurso público e empossado em cargo de carreira, adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício, condicionada a aprovação no Estágio Probatório.

**Art. 23.** O profissional da educação básica estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, de processo administrativo ou mediante processo de avaliação periódico de desempenho, assegurado em todos os casos o contraditório e a ampla defesa.

## **SEÇÃO VI DA DISPONIBILIDADE E DO APROVEITAMENTO**

**Art. 24.** Aproveitamento é o retorno do professor em disponibilidade ao exercício do cargo público.

**§ 1º.** Extinto o cargo ou declarado a sua desnecessidade, o professor ficará em disponibilidade.

**§ 2º.** O retorno à atividade do professor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuição e subsídios compatíveis como anteriormente ocupado.

**Art. 25.** Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o professor não entrar em exercício no prazo máximo de 10(dez) dias, salvo doenças comprovadas por junta médica oficial.

**Art. 26.** Havendo mais de um concorrente à mesma vaga, terá preferência o de maior tempo em disponibilidade e no caso de empate, o de maior tempo de serviço público.

## **CAPÍTULO III DA VACÂNCIA**

**Art. 27.** A vacância do cargo público decorrerá de:

- I – Exoneração;
- II - Demissão;

- III - Acesso;
- IV - Readaptação;
- V - Aposentadoria;
- VI - Posse em outro cargo inacumulável;
- VII - Falecimento.

**Art. 28.** A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do profissional da educação ou de ofício.

**Parágrafo Único.** A exoneração de ofício dar-se-á:

- I - Quando não satisfaça as condições do estágio probatório;
- II - Quando, tendo tomado posse, não entrar em exercício no prazo estabelecido.

**Art. 29.** A exoneração do cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-ão:

- I - a juízo da autoridade competente;
- II - a pedido do profissional da educação.

## **CAPÍTULO IV DO REGIME DE TRABALHO**

### **SEÇÃO I DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO**

**Art. 30.** O regime de trabalho dos profissionais da educação básica será de 20 (vinte) e 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 31.** jornada de trabalho incluirá uma parte de horas aulas e outra de horas atividades, destinada para desempenho das atividades de 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 da Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo Único.** As horas atividades serão correspondentes a um percentual de 20% (vinte por cento) do total da jornada.

**Art. 32.** A distribuição da jornada de trabalho do profissional da educação básica é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, respeitando os seguintes requisitos:

- I - Tempo de serviço na função;
- II - Capacidade comprovada através de documentos e ficha de avaliação;
- III - Classificação em concurso;
- IV - Contagem de pontos e títulos.

**Art. 33.** O professor no exercício das funções de Diretor(a) Escolar, Orientador (a) Educacional e Coordenador(a) Pedagógico, contará como vencimento base de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais de acordo com a jornada de trabalho, referente ao nível e a classe ao qual pertence, acrescidos de percentual por dedicação exclusiva, durante o período em que permanecer no cargo.

## **TÍTULO IV DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA**

### **CAPÍTULO I DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL**

**Art. 34.** movimentação funcional do Profissional da educação básica dar-se-á em duas modalidades:

- I - por promoção de nível;
- II - por progressão funcional.

### **SEÇÃO I DA PROMOÇÃO DE NÍVEL**

**Art. 35.** A promoção do Profissional da Educação Básica, de um nível para outro superior à que ocupa, conforme determinado no art. 7º desta Lei, mas no mesmo grau de coeficiente da classe atual em que se encontra, dar-se-á em virtude de nova habilitação específica alcançada pelo profissional da educação básica.

I - O acesso à promoção de que trata o presente artigo será concedido ao profissional do magistério no quadro de servidores do município de Feliz Natal, a observar que:

- a) Seja devidamente requerido por escrito pelo profissional da educação básica;
- b) A nova habilitação deverá ser comprovada com cópia autenticada do Diploma registrado no Órgão Competente quando tratar de graduação e de Certificado quando tratar de pós-graduação;
- c) Após a solicitação de Promoção de Nível ser apresentada ao Departamento Pessoal, este terá o prazo máximo de 05 (cinco) dias para efetivar a Promoção.

## **SEÇÃO II DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**Art. 36.** O Profissional da Educação Básica terá direito à progressão funcional, de um grau de coeficiente para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível e dependerá, cumulativamente, de:

I - Participação com aproveitamento, do programa de capacitação e aperfeiçoamento estabelecido para o profissional;

II - Habilitação legal para o exercício do cargo ou função integrante da classe;

III - Desempenho eficaz de suas atribuições, comprovado mediante Avaliação de Merecimento (Anexo IV)

IV - Cumprimento do interstício; (O interstício é o período mínimo de 12 meses que o funcionário deve permanecer no vencimento padrão para passar por processo de avaliação, pelo qual poderá obter a sua promoção para grau de coeficiente superior);

V - Far-se-á a promoção, exclusivamente por critérios de Tempo de Serviço e Merecimento, e ainda submetido à Comissão de Avaliação de Desempenho e Merecimento;

VI – Para ser elevado a outro grau na progressão vertical, por merecimento, deverá o profissional da educação básica além de satisfazer os requisitos deste artigo, estar no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício por esta lei e o Estatuto dos Servidores Públicos de Feliz Natal, e:

a) Obter no mínimo, 60 (sessenta) pontos percentuais na Ficha de Avaliação de Merecimento;

b) Apresentar uma carga horária de cursos de aperfeiçoamento na área da educação, de no mínimo de 40 horas, realizados no decorrer do ano da avaliação.

VII - Para a primeira progressão, o prazo será contado a partir da data que se der o exercício do profissional no cargo ou do seu enquadramento.

**Art. 37.** As escalas dos graus de coeficientes aplicáveis às categorias funcionais, regidas por este Plano de Carreira e Remuneração, são compostas de 07 (sete) classes horizontalmente, representadas pelas letras de “A” a “G”, sendo que esta última refere-se ao final de carreira, e verticalmente de 35 (trinta e cinco) graus de coeficientes representadas por algarismo romano de I a XXXV, constante no Anexo II da presente lei.

I – O acesso ao primeiro grau da classe atuarial imediatamente superior, para fins de promoção, por tempo de serviço, será de 05 (cinco) anos de efetivo exercício do profissional da educação básica no vencimento padrão;

II - Os coeficientes de progressão relativos à ascensão funcional, a serem aplicados sobre o vencimento dos profissionais da educação básica, na Linha Atuarial (coeficiente de progressão por tempo de serviço e merecimento) são os seguintes:

<b>GRAUS</b>	<b>COEFICIENTE</b>	<b>CLASSE ATUARIAL Categoria Funcional</b>
I	0.02	A
II	0.04	A
III	0.06	A
IV	0.08	A
V	0.10	A
VI	0.12	B
VII	0.14	B
VIII	0.16	B
IX	0.18	B
X	0.20	B
XI	0.22	C
XII	0.24	C
XIII	0.26	C
XIV	0.28	C
XV	0.30	C
XVI	0.32	D
XVII	0.34	D
XVIII	0.36	D
XIX	0.38	D
XX	0.40	D
XXI	0.42	E
XXII	0.44	E
XXIII	0.46	E



XXIV	0.48	E
XXV	0.50	E
XXVI	0.52	F
XXVII	0.54	F
XXVIII	0.56	F
XXIX	0.58	F
XXX	0.60	F
XXXI	0.62	G
XXXII	0.64	G
XXXIII	0.66	G
XXXIV	0.68	G
XXXV	0.70	G

III - Para o cálculo do novo vencimento, será o vencimento padrão do cargo multiplicado pelo coeficiente do grau a que vai pertencer, e o resultado deste, somado ao vencimento padrão do cargo.

IV - Vencimento padrão dos cargos efetivos é o constante do Anexo I da presente lei, acrescido dos reajustes salariais fixados pela administração municipal.

**Parágrafo Único.** É vedada a junção de qualquer gratificação ao vencimento padrão para cálculo de outro.

## CAPÍTULO II CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL

### SEÇÃO I DOS CANDIDATOS À PROGRESSÃO

**Art. 38.** O Departamento de Recursos Humanos organizará a relação dos servidores com direito a concorrerem à progressão e a enviará mensalmente à Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

**Parágrafo Único.** A relação de que trata o presente artigo mencionará:

- I - a denominação da categoria funcional a que pertence o cargo;
- II - o nome dos servidores a serem promovidos, com os respectivos dados documentais;
- III - outras disposições julgadas necessárias.

**Art. 39.** Após a Comissão ter dado parecer final sobre a concessão ou não da progressão, a Secretaria de Educação, encaminhará no prazo de até 05 (cinco) dias úteis os referidos pareceres devidamente ratificados pelo Chefe imediato, ao Departamento de Recursos Humanos que no prazo de 05 (cinco) dias úteis promoverá o enquadramento dos servidores nos respectivos graus.

**Art. 40.** Quando houver completado o interstício mínimo exigido e a Administração não se pronunciar a respeito da progressão, o servidor fará requerimento por escrito a Secretaria Municipal de Educação solicitando a sua referida progressão.

**Parágrafo único.** Tendo completado 90 (noventa) dias da data em que o servidor faria jus à progressão e sendo comprovado requerimento mencionado no *caput* sem que a Administração tenha concedido a mesma, a progressão funcional dar-se-á automaticamente e o servidor será indenizado da diferença do vencimento ou remuneração a que tiver direito.

## **SEÇÃO II**

### **DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**Art. 41.** A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento e Merecimento Funcional será constituída de 05 (cinco) membros vinculados a Secretaria Municipal de Educação, nomeados pelo chefe do executivo municipal.

**Art. 42.** A Comissão terá 10 (dez) dias após a entrega da relação dos servidores, pelo Departamento de Recursos Humanos para dar o seu parecer final sobre a concessão ou não da progressão.

**Art. 43.** Compete à Comissão:

- I - avaliar o servidor com base na Ficha de Avaliação de Merecimento (Anexo IV), dando parecer favorável ou não à progressão;
- II - opinar nos recursos interpostos por servidores quanto à apuração do merecimento.

**Art. 44.** O prazo para interpor recurso sobre a decisão da Comissão de Avaliação é de 15 (quinze) dias a contar da data de publicação da portaria do indeferimento da concessão de progressão funcional.

**§ 1º.** Os recursos serão interpostos ao Prefeito Municipal o qual, ouvidos a Comissão de Avaliação, o representante legal da Secretaria Municipal de Educação e o servidor avaliado, dará o parecer final no prazo máximo de 10 (dez) dias;

**§ 2º.** Os recursos interpostos se relacionarão somente sobre os dados apostos na Ficha de Avaliação de Merecimento, os quais refletem a decisão da comissão;

**§ 3º.** Os recursos serão encaminhados à autoridade competente, mediante requerimento devidamente fundamentado, constando a justificativa do pedido, em que se apresente sua razão, sendo liminarmente indeferidos os que não contenham fatos novos ou que se baseiem em razões subjetivas.

### **SEÇÃO III DA FICHA DE AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO**

**Art. 45.** A Ficha de Avaliação de Merecimento (Anexo IV) apurará unicamente:

- I – assiduidade, até 15 pontos;
- II – pontualidade, até 15 pontos;
- III – a não punição, até 10 pontos;
- IV - capacitação mediante cursos de treinamento relacionados com as atribuições do cargo ou com o serviço público municipal, até 15 pontos;
- V - experiência no serviço público municipal, até 15 pontos;
- VI – Eficiência, até 15 pontos;
- VII – Eficácia, até 15 pontos.

**Art. 46.** O profissional da educação básica tendo sido enquadrado em determinado grau em consequência da progressão, reiniciará a contagem de ocorrências relativas aos fatores enumerados no artigo anterior, para nova progressão.

**Art. 47.** O valor da Ficha de Avaliação de Merecimento varia de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

**Art. 48.** O valor do fator assiduidade varia de 0 (zero) a 15 (quinze) pontos e será determinado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$A = 15 - \frac{365.F}{2E}$$

Onde:

A - Representa o grau de Assiduidade;

F - Representa o valor atribuído às faltas;

E - O período de efetivo exercício, considerado para apuração, em dias.

**§ 1º.** O valor de F, na fórmula acima, é obtido através da multiplicação do número de faltas não justificadas pelo fator 2 (dois);

**§ 2º.** Não constituirão faltas, para efeitos deste artigo, os afastamentos considerados como efetivo exercício pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

**§ 3º.** Para fins desta Avaliação não será considerada falta ao serviço, a ausência do servidor nos casos que dispõe o Artigo 66 do Estatuto do Servidor Público.

**Art. 49.** O valor do fator pontualidade varia de 0 (zero) a 15 (quinze) pontos e será determinado através da aplicação da fórmula:

$$P = 15 - \frac{365.I}{2E}$$

Onde:

P - Representa o grau de Pontualidade;

I - O valor atribuído aos atrasos e às saídas antecipadas;

E - O período de efetivo exercício, em dias, considerado para apuração.

**Parágrafo Único.** O valor de I, na fórmula acima, é obtido pela soma do número de atrasos ao número de saídas antecipadas, dividindo-se o total por 2 (dois).

**Art. 50.** Ao servidor que não tenha sofrido penalidade ou advertência, serão atribuídos 10 (dez) pontos positivos, pela disciplina.

**§ 1º.** A cada repreensão ou penalidade corresponderá a 01 (um) negativo para cada advertência escrita e 02 (dois) pontos negativos para cada suspensão sofrida, até o máximo de 10 (dez) pontos.

**§ 2º.** A diferença entre os 10 (dez) pontos positivos do “caput” deste artigo, e a soma total dos pontos negativos, obtidos na forma do parágrafo anterior, representará o grau de disciplina do servidor.

**Art. 51.** Serão considerados, para os efeitos desta Lei, os cursos de treinamento feitos por designação da Prefeitura Municipal e os freqüentados por iniciativa própria, em instituições oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade técnica.

§ 1º. Não serão considerados os cursos que não tenham relação com as atribuições do cargo ou com o serviço público municipal;

§ 2º. Atribuir-se-ão aos cursos os valores de 02 (dois) pontos positivos a cada 40 (quarenta) horas de curso;

§ 3º. Os servidores deverão comprovar a participação nos cursos, mediante apresentação de cópia simples dos certificados protocolados ou emitidos pela Secretaria Municipal de Educação e cópia autenticada dos certificados de conclusão de cursos realizados por outras instituições;

§ 4º. A soma dos pontos atribuídos aos cursos não excederá a 15 (quinze) pontos;

**Art. 52.** O valor do fator experiência no serviço público municipal, será de 02(dois) pontos por ano de exercício no serviço público municipal.

**Parágrafo Único.** A soma dos pontos atribuídos ao fator experiência no serviço público municipal não poderá exceder a 15 (quinze) pontos.

**Art. 53.** O valor do fator eficiência no serviço público municipal será de 15 (quinze) pontos divididos em 03 (três) itens e distribuídos em três níveis de avaliação, sendo respectivamente, regular, bom e ótimo:

I - Conhecimento do trabalho: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

II - Organização: 05 (cinco) pontos;

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

III – Relacionamento inter-pessoal: 05 (cinco) pontos;

- a) Regular:1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;

c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

**Art. 54.** O valor do fator eficácia no serviço público municipal será de 15 (quinze) pontos divididos em 03 (três) itens e distribuídos em três níveis de avaliação, sendo respectivamente, regular, bom e ótimo:

I - Capacidade de iniciativa: 05 (cinco) pontos;

a) Regular: 1 (um) ponto;

b) Bom: 3 (três) pontos;

c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

II - Criatividade: 05 (cinco) pontos;

a) Regular: 1 (um) ponto;

b) Bom: 3 (três) pontos;

c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

III - Compromisso com a instituição e participação nas atividades promovidas pela mesma: 05 (cinco) pontos;

a) Regular: 1 (um) ponto;

b) Bom: 3 (três) pontos;

c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

**Art. 55.** Será adotado o modelo de ficha de Avaliação de Merecimento constante do Anexo IV desta Lei.

**Art. 56.** Mediante relatório individual do profissional avaliado, emitido pela direção e coordenação do estabelecimento de atuação do professor, a Comissão de Avaliação preencherá a ficha de avaliação de merecimento e emitirá parecer favorável ou não a concessão da progressão.

**Art. 57.** O resultado da ficha de avaliação de merecimento será dado pela soma dos pontos obtidos em cada um dos fatores mencionados no art. 47.

#### **SEÇÃO IV**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**Art. 58.** O servidor que tenha sua progressão deferida indevidamente estará obrigado a restituir ao erário público o que em decorrência houver recebido.

**Parágrafo único.** Constatada a improcedência da progressão, mediante Decreto do Chefe do Executivo será considerada nula de pleno direito a referida progressão, sendo reaproveitáveis os elementos exigíveis à nova progressão.

**Art. 59.** Os servidores que tenham serviço em mais de uma unidade administrativa, serão avaliados por todas as chefias as quais estiverem vinculados, tirando-se a média aritmética das fichas de avaliações de merecimento, relativos ao exercício, a ser juntada à formação da média final, para fins de progressão.

**Art. 60.** Terá caráter urgente o andamento dos documentos que se refiram à progressão, sendo passíveis de repreensão ou suspensão, os responsáveis por seu retardamento.

**Parágrafo Único.** As informações contidas no relatório individual emitido pela direção e coordenação do estabelecimento de atuação do professor serão referentes ao respectivo interstício.

**Art. 61.** A contagem do período de interstício será feita data a data, sem qualquer redução, sendo interrompida nos casos de afastamento do Servidor em decorrência de:

I - Penalidades:

- a) Suspensão disciplinar ou preventiva;
- b) Prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;

II - Licença com perdas de vencimento por motivo de trato de interesse particular;

III - Outros afastamentos:

- a) suspensão de contrato de trabalho;
- b) viagem ao exterior, sem ônus para órgão;
- c) prestação de serviços a organizações nacionais e internacionais, sem ônus para o órgão de origem.

**Parágrafo Único.** Nos casos de interrupção de interstício, a contagem de tempo será reiniciada a partir do retorno do profissional ao exercício de suas funções.

**Art. 62.** Não poderá ser efetuada qualquer promoção de nível e progressão funcional fora dos parâmetros estabelecidos neste Plano de Carreira e Remuneração, o funcionário obterá a promoção ou progressão de acordo com sua totalização de pontos, demonstrados nos Anexos da presente lei.

## **CAPÍTULO III DA REMOÇÃO**

**Art. 63.** Remoção é o deslocamento do profissional da educação básica de uma instituição de ensino para outra, observada as necessidades do sistema de ensino.

I - A remoção dar-se-á:

- a) a pedido;
- b) por interesse do órgão;
- c) por permuta;
- d) por motivo de saúde;
- e) por transferência de um dos cônjuges, quando este for servidor público, desde que seja autorizado pelo Poder Executivo.

II - Os pedidos de remoção devem ser protocolados no órgão próprio da Secretaria Municipal de Educação, no mínimo 30 (trinta) dias antes do término de cada semestre letivo;

III - O atendimento dos pedidos de remoção estão condicionados à existência de vagas e, à ordem de prioridade, conforme seqüência dos protocolos dos requerimentos na Secretaria Municipal de Educação;

IV - A remoção dar-se-á em época de férias escolares, salvo interesse do órgão ou motivo de saúde;

V - A remoção por interesse do serviço dar-se-á sempre mediante razões fundamentadas no interesse do ensino;

VI - A remoção por motivo de saúde, dependerá de inspeção médica oficial, comprovando as razões apresentadas pelo requerente;

VII - A remoção por permuta poderá ser concedida quando os requerentes exercerem atividades da mesma natureza, por mais de 01 (um) ano letivo escolar, observado a *alínea "a"* deste Artigo;

VIII - O removido terá prazo de 03 (três) dias para entrar em exercício na nova sede.

## **TÍTULO V DOS DIREITOS E VANTAGENS**

### **CAPÍTULO I DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

#### **SEÇÃO I DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO**



**Art. 64.** Vencimento Padrão é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público com valor fixado para o nível em que se encontra.

**Art. 65.** Remuneração é o vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias previstas na legislação vigente.

**Art. 66.** O professor mudará de grau de coeficiente, a cada 01 (Um) ano de efetivo exercício, observando o disposto no Art. 36, Incisos de I à VI.

## **SEÇÃO II DO ADICIONAL**

**Art. 67.** Considera-se adicional a vantagem concedida ao servidor nos seguintes casos:

- I - Exercício de cargo ou função, conforme Arts. 68 e 69;
- II - Difícil acesso, conforme Art. 70.

**Art. 68.** O acréscimo para os profissionais que exerçam a função de Diretores das Unidades Escolares Municipais será de 30% (trinta por cento) do seu vencimento padrão.

**Art. 69.** O acréscimo para os profissionais que exerçam a função de Orientadores Educacionais e Coordenadores Pedagógicos será de 20% (vinte por cento) do seu vencimento padrão.

**Art. 70.** O Profissional da Educação Básica atuante em escola localizada fora do perímetro urbano terá direito ao Adicional de Difícil Acesso, que será calculado com base em seu vencimento padrão da seguinte forma:

- I - Adicional de 50% para o profissional que resida na localidade em que atua;
- II - Adicional de 100% para o profissional que for designado para atuar na zona rural com necessidade de fixar moradia durante o período letivo no local de trabalho;

**Parágrafo Único.** Considera-se difícil acesso a escola situada a mais de 15 (quinze) quilômetros do perímetro urbano.

## **SEÇÃO II DAS FÉRIAS**

**Art. 71.** O ocupante do cargo de professor gozará de férias anualmente:

I - Quando no exercício de regência de classe nas unidades escolares, devendo ser assegurados 45 (quarenta e cinco) dias, distribuídos nos períodos de 30 (trinta) dias após o término do período letivo e 15 (quinze) dias no recesso, de acordo com o calendário escolar;

II - Aos demais integrantes do sistema de educação básica pública municipal, 30 (trinta) dias consecutivos, de acordo com a escala de férias, a serem gozadas preferencialmente nos períodos de recesso escolar.

**Art. 72.** Após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício na função, todo profissional da educação básica terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, observado os Incisos I e II do Art. 71 da presente lei e o Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Art. 73.** O servidor não terá direito a férias nos casos previstos no Artigo 67 do Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Art. 74.** As férias serão concedidas por ato da Administração, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o profissional da educação básica tiver adquirido o direito.

**Art. 75.** A concessão das férias será participada, por escrito, ao servidor, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

**§ 1º.** A escala de férias é ato discricionário da Administração Pública;

**§ 2º.** O servidor não poderá entrar no gozo das férias sem que o mesmo apresente-se no Departamento Pessoal, para que seja efetuada a respectiva concessão.

**Art. 76.** A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do Município, observado o Artigo 70 do Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Art. 77.** Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os profissionais da educação básica do município ou de determinadas unidades escolares ou setores da Secretaria de Educação Municipal.

**Parágrafo Único.** Para os fins previstos neste artigo, o município comunicará com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias afixando aviso nos respectivos locais de trabalho, precisando quais os órgãos ou setores abrangidos pela medida.

## **CAPÍTULO II DAS LICENÇAS**

**Art. 78.** Conceder-se-á ao profissional da educação básica as licenças:

- I - por motivo de doença em pessoa da família;
- II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - para o serviço militar;
- IV - para atividade política;
- V - para capacitação;
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - para tratamento da saúde;
- VIII - para gestante, puérpera, adotante e paternidade;
- IX - prêmio por assiduidade.

**Parágrafo Único.** As licenças previstas nos incisos I ao VIII deste artigo, serão asseguradas ao profissional da educação básica em conformidade ao previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

### **SEÇÃO I DA LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE**

**Art. 79.** O profissional da educação básica após cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício fará jus a 03 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com o subsídio do cargo efetivo, podendo ainda, ser convertido em espécie, desde que haja recursos orçamentários, financeiros e interesse do funcionário, com anuência do chefe do Poder Executivo.

**§ 1º.** Para fins da Licença – prêmio que se trata esse artigo será considerado o tempo de serviço, a contar da posse no serviço público municipal.

§ 2º. A licença de que trata este artigo, será concedida a qualquer tempo, preferencialmente ao término do ano letivo.

§ 3º. O número de profissional da educação básica em gozo simultâneo de licença-prêmio não poderá ser superior a 1/10 (um décimo) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.

§ 4º. A licença que se refere o caput desse artigo será concedida ao servidor mediante solicitação e disponibilidade do município seguindo a ordem de protocolo do requerimento.

§ 5º. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

**Art. 80.** Não será concedida Licença – prêmio ao profissional da educação Básica que, no período aquisitivo:

I - Sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II - Afastar-se do cargo em virtude de:

a) Licença por motivo de doença em pessoa da família, sem subsídio;

b) Licença para tratar de interesse particular;

c) Condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva;

d) Afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.

**Parágrafo Único.** As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de um mês para cada três faltas.

**Art. 81.** Não será contado em dobro o tempo de licença-prêmio não gozada, para fins de aposentadoria conforme art. 40, § 10 da Constituição Federal.

### **CAPÍTULO III DOS AFASTAMENTOS**

**Art. 82.** Aos profissionais da educação básica serão permitidos os seguintes afastamentos:

I - Para exercer atribuições em outro órgão ou entidades dos Poderes da União ou do Estado sem ônus para o órgão de origem;

II - Para exercer função de natureza técnico-pedagógico em Órgão da União ou Estado de Mato Grosso, sem ônus para órgão de origem;

III - Para exercer atividade em entidade sindical de classe com ônus para o órgão de origem;

IV - Para exercício de mandato eletivo, sem ônus para o órgão de origem;

#### **CAPÍTULO IV DO TEMPO DE SERVIÇO**

**Art. 83.** É contado para todos os efeitos o tempo de serviço público municipal, nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Parágrafo Único.** Além das ausências justificáveis ao serviço previstas no Título V, Capítulo III e no Artigo 135, do Estatuto do Servidor Público Municipal é considerado como de efetivo exercício o afastamento em virtude de Licença – prêmio por assiduidade.

**Art. 84.** Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade os termos constantes do Artigo 137 do Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Parágrafo Único.** O tempo em que o professor esteve aposentado ou em disponibilidade será contado apenas para a nova aposentadoria ou disponibilidade.

#### **CAPÍTULO V DA APOSENTADORIA**

**Art. 85.** O profissional da educação básica será aposentado em conformidade com as leis da Instituição Previdenciária que estiver vinculado.

#### **CAPÍTULO VI DOS DIREITOS E DEVERES ESPECIAIS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

##### **SEÇÃO I DOS DIREITOS ESPECIAIS**

**Art. 86.** Além dos direitos previstos em Lei e assegurados neste Plano, são direitos dos profissionais da educação básica:

- I - Ter ao alcance informações educacionais, biblioteca, material didático-pedagógico, instrumento de trabalho, bem como de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;
- II - Dispor, no ambiente de trabalho, de instalações adequadas e material técnico e pedagógico suficientes e adequados para que possa exercer com eficiência as suas funções;
- III - Ter assegurado participação em cursos de formação continuada, sem prejuízo das atividades escolares.

## **SEÇÃO II DOS DEVERES ESPECIAIS**

**Art. 87.** Aos integrantes do grupo dos Profissionais da educação básica no desempenho de suas atividades, além dos deveres comuns aos funcionários públicos civis do Município, cumpre:

- I - Preservar as finalidades da Educação Nacional inspiradas nos princípios da liberdade e nos ideais de solidariedade humana;
- II - Promover e/ou participar das atividades educacionais, sociais e culturais, escolares e extra-escolares em benefício dos alunos e da coletividade a que serve a escola;
- III - Esforçar-se em prol da educação integral do aluno, utilizando processo que acompanhe o avanço científico e tecnológico e sugerindo também medidas tendentes ao aperfeiçoamento dos serviços educacionais;
- IV - Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando as tarefas com zelo e presteza;
- V - Fornecer elementos para permanente atualização de seu assentamento junto aos órgãos da Administração;
- VI - Assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando, atuando de forma apartidária e imparcial;
- VII - Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia do seu aprendizado;
- VIII - Comprometer-se com o aprimoramento pessoal e profissional através da atualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, assim como da observância aos princípios morais e éticos;
- IX - Manter em dia registro, escriturações e documentação inerentes à função desenvolvida e à vida profissional;
- X - Preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, do diálogo, do respeito à liberdade e da justiça social.

### **SEÇÃO III DO REGIME DISCIPLINAR**

**Art. 88.** O profissional da educação básica está sujeito às seguintes sanções disciplinares:

- I - Advertência por escrito;
- II - Suspensão;
- III – Exoneração

**Art. 89.** As penalidades serão anotadas em livro próprio do órgão, ao qual o profissional da educação básica está vinculado, e serão encaminhadas para registrado em sua ficha funcional.

**Art. 90.** São competentes para aplicação das sanções de:

- I - Advertência por escrito: o chefe imediato do profissional da educação básica;
- II - Suspensão de até 30 (trinta) dias: o responsável pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, ouvido o Chefe do Executivo Municipal, após processo administrativo ou sindicância;
- III - Exoneração: o Chefe do Executivo Municipal, após ultrapassado processo administrativo, sindicância ou processo jurídico.”

### **TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 91.** Aplicam-se subsidiariamente aos profissionais da educação básica, nos casos omissos, as disposições da Legislação Municipal.

**Art. 92.** A função de Diretor de Escola Municipal é eletivo, tendo função gratificada, recaindo preferencialmente em profissional da educação básica efetivado e com experiência mínima de 02 (dois) anos na educação pública municipal.

**Parágrafo Único.** A eleição, as atribuições e os demais critérios para o processo eleitoral dos diretores de que se trata este artigo serão estabelecidos por normativa da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

**Art. 93.** A função de Orientador Educacional e Coordenador Pedagógico será gratificada, recaindo preferencialmente em integrante da carreira dos profissionais da educação básica efetivado, com experiência mínima de 02 (dois) anos na educação municipal.

**Art. 94.** O professor poderá congrega-se em Sindicatos ou Associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição Federal, desde que não haja prejuízo ao serviço público.

**Art. 95.** Em caso de necessidade comprovada, poderão ser admitidos profissionais habilitados, mediante Contrato Temporário, nos seguintes casos:

I - Vacância do cargo se não houver candidato aprovado em concurso, ou candidato ainda não nomeado;

II - Afastamento temporário do titular do cargo;

§ 1º. Os contratados através de prestação de serviços deverão ter habilitação compatível com a função a ser exercida, ou seja, Nível Médio Magistério ou Nível Superior Licenciatura, priorizando o candidato com melhor nível de habilitação.

§ 2º. O prazo máximo de contrato de prestação de serviços será de até 360 (trezentos e sessenta) dias. Podendo ser recontratado por igual período.

§ 3º. A remuneração do contratado terá por base o valor inicial do nível correspondente à sua habilitação.

## **TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 96.** O enquadramento nesta Lei dos atuais ocupantes da função de professor ocorrerá, após sua publicação e os efeitos financeiros se darão a partir do enquadramento.

**Art. 97.** Os profissionais pertencentes ao Nível I do quadro de provimentos, aprovados no Concurso Público Municipal passarão a integrar cargo em extinção, com direito sobre vantagens previstas neste Plano de Carreira e Remuneração, exceto as que se referem a Promoção por Nível, em conformidade com a Lei 9.424/96.

**Art. 98.** A Secretaria Municipal de Educação Cultura e Desporto dará prioridade à qualificação dos profissionais da educação básica, programando atividades e cursos com vistas a atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e métodos pedagógicos.



**Art. 99.** O profissional da educação poderá freqüentar cursos de formação continuada, voltados para a área de atuação, sem prejuízo de seus vencimentos.

**Parágrafo Único.** O profissional deverá solicitar autorização prévia do chefe imediato e comprovar sua participação mediante certificado de carga horária compatível.

**Art. 100.** Os profissionais da educação básica em efetivo exercício serão classificados para integrarem a classe de carreira e grau de coeficiente, em conformidade com o tempo de serviço prestado até a data de promulgação desta Lei.

## **TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 101.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação tendo seus efeitos financeiros a partir de 01 de Agosto de 2008.

**Art. 102.** Revogam-se as disposições em contrário.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE FELIZ NATAL  
ESTADO DE MATO GROSSO  
EM 23 DE SETEMBRO DE 2008.**

**MANUEL MESSIAS SALES  
PREFEITO MUNICIPAL**

**\*REPUBLICADA PARA CORRECÃO DO NÚMERO SEQUENCIAL, EM SUBSTITUICAO A LEI COMPLEMENTAR N° 003/2008, DE 23/09/2008, PUBLICADA NO JORNAL OFICIAL DOS MUNICIPIOS, ANO III, EDIÇÃO N° 583, DE 24.09.2008, PG.18 a 28.**

## ANEXO I

### NÍVEIS DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

<b>NÍVEL</b>	<b>DESCRIÇÃO DO CARGO</b>	<b>VENCIMENTO PADRÃO 20 HS/SEM.</b>	<b>VENCIMENTO PADRÃO 40 HS/SEM.</b>
<b>I</b>	<b>Professor Nível Médio</b>	<b>R\$ 459,49</b>	<b>R\$ 918,98</b>
<b>II</b>	<b>Professor Nível Médio Magistério</b>	<b>R\$ 599,68</b>	<b>R\$ 1.199,35</b>
<b>III</b>	<b>Professor Graduado</b>	<b>R\$ 738,56</b>	<b>R\$ 1.477,12</b>
<b>IV</b>	<b>Professor Pós Graduado</b>	<b>R\$ 812,41</b>	<b>R\$ 1.624,84</b>
<b>V</b>	<b>Professor Mestre</b>	<b>R\$ 1.015,00</b>	<b>R\$ 2.030,00</b>

**ANEXO II**

**QUADRO DEMONSTRATIVO DOS COEFICIENTES DE PROGRESSÃO FUNCIONAL**

<b>CLASSE ATUARIAL</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
<b>GRAUS DOS COEFICIENTES</b>	I – 0,02	VI – 0,12	XI – 0,22	XVI – 0,32	XXI – 0,42	XXVI – 0,52	XXXI – 0,62
	II – 0,04	VII – 0,14	XII – 0,24	XVII – 0,34	XXII – 0,44	XXVII – 0,54	XXXII – 0,64
	III – 0,06	VIII – 0,16	XIII – 0,26	XVIII – 0,36	XXIII – 0,46	XXVIII – 0,56	XXXIII – 0,66
	IV – 0,08	IX – 0,18	XIV – 0,28	XIX – 0,38	XXIV – 0,48	XXIX – 0,58	XXXIV – 0,68
	V – 0,10	X – 0,20	XV – 0,30	XX – 0,40	XXV – 0,50	XXX – 0,60	XXXV – 0,70

**ANEXO III**

<b>FICHA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO</b>			
Nome do Servidor:			
Cargo:		Função:	
Data de Admissão:		Última Avaliação:	
<b>FATORES</b>		<b>APLICABILIDADE</b>	
<b>ZELO, EFICIÊNCIA E CRIATIVIDADE NO DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES DE SEU CARGO.</b>	<b>REGULAR</b> ( 3 )	<b>BOM</b> ( 7 )	<b>ÓTIMO</b> ( 10 )
Considera-se o grau de sentimento de zelo, a simpatia, a preocupação, a curiosidade, a			

avidéz que o profissional demonstra de si para, com seu trabalho e a todas as atividades a ele inerentes.			
<b>APTIDÃO E DOMÍNIO DOS CONTEÚDOS DE SUA ÁREA</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
Considera-se o grau de domínio e interesse quanto aos conteúdos e pesquisas referentes à sua área de atuação.			
<b>ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
Considera-se o cumprimento do horário de trabalho, se é pontual e não falta ao serviço.			
<b>PRODUTIVIDADE E QUALIDADE</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
Consideram-se o desenvolvimento da regência efetiva, o controle e avaliação do rendimento escolar, a recuperação de alunos e o desenvolvimento de pesquisa educacional. Considera-se o resultado prático do trabalho do avaliado, ou seja, o resultado numérico de aprovação, reprovação e evasão, as médias obtidas pelos alunos, o interesse despertado nos alunos em aprimorar-se, a produção satisfatória.			
<b>CAPACIDADE DE INICIATIVA E RELACIONAMENTO</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
Considera a capacidade inovadora, a quebra de paradigmas, as estratégias adotadas na superação de adversidades ou de			

<p>situações incomuns, capaz de simplificar ou melhorar as atividades.</p> <p>Pondere sobre o interesse do servidor por melhorar seu desempenho e conhecimento, em sua capacidade de trabalhar em equipe, em contribuir com seus colegas e comunidade, em melhorar o ambiente de trabalho.</p>			
<b>RESPEITO E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
<p>Considera-se a participação na formulação de políticas educacionais nos diversos âmbitos do sistema público municipal da educação básica, a elaboração de planos, programas, projetos educacionais no âmbito específico e sua atuação e na elaboração do plano político pedagógico.</p>			
<b>PARTICIPAÇÃO NAS ATIVIDADES PROMOVIDAS PELA INSTITUIÇÃO</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
<p>Considera-se a participação do avaliado em reuniões, atividades extra-classe e a contribuição em ações administrativas e de interação com a comunidade.</p>			
<b>RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA</b>	<b>REGULAR ( 3 )</b>	<b>BOM ( 7 )</b>	<b>ÓTIMO ( 10 )</b>
<p>Considera-se a seriedade que demonstra em relação a seu trabalho, a aceitação de normas e regulamentos, bem como o respeito à hierarquia.</p>			
<b>IDONEIDADE MORAL</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BOM</b>	<b>ÓTIMO</b>

	( 3 )	( 7 )	( 10 )
Considere os valores éticos e morais apresentados pelo avaliado			
<b>APRESENTAÇÃO PESSOAL</b>	<b>REGULAR</b> ( 3 )	<b>BOM</b> ( 7 )	<b>ÓTIMO</b> ( 10 )
Postura, vocabulário, vestuário, higiene pessoal e outros aspectos que possam influenciar ou traduzir personalidade.			
<p>Responsabilizo-me pelas informações prestadas, em  _____ / _____ / _____</p> <p>VISTO: _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><b>SECRETÁRIO MUNICIPAL</b></p> <p><b>CHEFIA IMEDIATA</b></p>			
<p>Declaro ciência da avaliação acima prescrita, em  _____ / _____ / _____</p> <p>_____</p> <p><b>SERVIDOR</b></p>			

**ANEXO IV**

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

BOLETIM N.º _____ EXERCÍCIO: _____																									
NOME: _____																									
CARGO _____ LOTAÇÃO: _____																									
DATA DA NOMEAÇÃO: _____																									
DATA DE ENTREGA DO BOLETIM AO DRH: _____																									
<p><b>1 - ASSIDUIDADE (A)</b></p> <p>N.º de faltas injustificadas x 2 _____</p> <p><b>Total:</b> _____</p> <p><i>F = Total das faltas</i></p> <p><i>E = Período de efetivo exercício na Função (em dias)</i> _____</p> <p><b>CÁLCULO DA PONTUAÇÃO</b></p> <p><math>A = 15 \frac{-365.F}{E}</math></p> <p><b>TOTAL DE PONTOS:</b> _____</p>	<p><b>2 - PONTUALIDADE (P)</b></p> <p>N.º de atrasos _____</p> <p>N.º de saídas antecipadas _____</p> <p><b>Total:</b> _____</p> <p><i>I = Soma dividida por 2</i></p> <p><i>E = Período de efetivo exercício na Função (em dias)</i> _____</p> <p><b>CÁLCULO DA PONTUAÇÃO</b></p> <p><math>P = 15 \frac{-365.I}{E}</math></p> <p><b>TOTAL DE PONTOS:</b> _____</p>																								
<p><b>3 - PUNIÇÕES - Tem Punições?</b> Sim ( ) (- ) Não ( ) (+10)</p>																									
<p><b>Advertências Escritas</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">DA</th> <th style="width: 40%;">TIPO E N.º DO DOCUMENTO</th> <th style="width: 50%;">PONTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td align="center">-1</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td align="center">-1</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td align="center">-1</td></tr> </tbody> </table>	DA	TIPO E N.º DO DOCUMENTO	PONTOS			-1			-1			-1	<p><b>Suspensões</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">DATA</th> <th style="width: 45%;">TIPO E N.º DO DOCUMENTO</th> <th style="width: 40%;">PONTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td align="center">-2</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td align="center">-2</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td align="center">-2</td></tr> </tbody> </table>	DATA	TIPO E N.º DO DOCUMENTO	PONTOS			-2			-2			-2
DA	TIPO E N.º DO DOCUMENTO	PONTOS																							
		-1																							
		-1																							
		-1																							
DATA	TIPO E N.º DO DOCUMENTO	PONTOS																							
		-2																							
		-2																							
		-2																							

		-1			-2
		-1			-2
<b>Total de Pontos:</b>					
<b>4 - CAPACITAÇÃO - CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA</b>					
02 (dois) pontos positivos a cada 40 (quarenta) horas de curso, até no máximo 15 (quinze) pontos.					
Da	Título do curso	Pontos	Data	Título do curso	Pontos
<b>Total de Pontos:</b>					
<b>5 - EXPERIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL</b>					
Pontuação: 02 (dois) pontos por ano de exercício no serviço público, até o máximo de 15 pontos					
<b>Período</b>	<b>do</b>	<b>Pontos</b>	<b>Período</b>	<b>do</b>	<b>Pontos</b>
<b>Exercício</b>			<b>Exercício</b>		
<b>Total de Pontos:</b>					
<b>6 - EFICIÊNCIA</b>					
		<b>Pontos:</b>		<b>REGULAR = 1</b>	
<b>BOM = 3</b>		<b>ÓTIMO = 5</b>			
Conhecimento	do	( )	( ) Bom	( )	Ótimo
Trabalho:		Regular			
Organização:		( )	( ) Bom	( )	Ótimo
		Regular			
Relacionamento		( )	( ) Bom	( )	Ótimo
inter-pessoal		Regular			
<b>Total de Pontos:</b>					
<b>7 - EFICÁCIA</b>					
		<b>Pontos:</b>		<b>REGULAR = 1</b>	
<b>BOM = 3</b>		<b>ÓTIMO = 5</b>			
Capacidade	de	( )	( ) Bom	( )	Ótimo
iniciativa:		Regular			
Criatividade:		( )	( ) Bom	( )	Ótimo
		Regular			



Compromisso com a instituição:	( ) Regular	( ) Bom	( ) Ótimo
<b>Total de Pontos:</b>			
<b>8 - RESULTADO FINAL</b>			
<b>FATORES</b>	<b>PONTOS</b>	PERÍODO AVALIADO: _____ _____ DATA: _____ _____ _____ _____ _____ ASSINATURA DO RESPONSÁVEL	
ASSIDUIDADE			
PONTUALIDADE			
PUNIÇÕES			
CAPACITAÇÃO			
EXPERIÊNCIA SERV. PÚB. MUNICIPAL			
EFICIÊNCIA			
EFICÁCIA			
<b>TOTAL DE PONTOS:</b>			

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO**

Responsabilizamo-nos pelas informações prestadas, em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

1. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_

**SERVIDOR**

Declaro ciência da avaliação acima prescrita, em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

SERVIDOR

