



LEI COMPLEMENTAR Nº 011/04 de 05 de Abril de 2004.

Aprova o novo Plano de Cargos e Vencimentos e Carreiras dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Caibi SC, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL de Caibi, Estado de Santa Catarina, no uso das atribuições legais:

FAÇO saber a todos os habitantes deste Município que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.

Art. 1º. Esta lei Complementar estabelece as diretrizes para a implantação do Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira dos Profissionais da Educação do Magistério Público Municipal de Caibi.

Art. 2º. Para efeitos desta Lei, entende-se por:

I – Pessoal do Magistério Público Municipal – o conjunto de profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento supervisão e orientação educacional.

II – Professor – O membro do magistério que exerce atividade docente incluído classes de Educação Infantil e de ensino fundamental, oportunizando a educação do aluno.

TÍTULO II. DA CAREIRA DO MAGISTÉRIO. CAPÍTULO I. DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS.

Art. 3º. A carreira do magistério público municipal tem como princípios básicos:

I – Habilitação Profissional – condição essencial que habilita o exercício do magistério através da comprovação da titulação específica;

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

a) Eficiência, entendida como habilidade técnica e relações humanas que evidenciam tendências pedagógicas, adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo.

b) Consciência Social, entendida como o comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete no processo da educação;

c) Existência de condições ambientais de trabalho, pessoal coadjuvante qualificado e material didático adequado;

III – Valorização da qualificação decorrente 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.

CAPÍTULO II



DOS CONCEITOS.

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

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

II – Carreira – É o agrupamento de cargos integrantes do plano de cargos e remuneração observada a natureza e a complexidade das atribuições e habilitação profissional.

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

IV – Progresso funcional – deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no cargo.

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

VI – Grupo ocupacional – conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuição grau de complexidade e responsabilidade.

VII – Nível – Graduação vertical ascendente, existente no grupo Ocupacional magistério.

VIII – Referência – Graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA SEÇÃO I DO QUADRO DO MAGISTÉRIO.

Art. 5º. O Quadro dos profissionais da Educação do Magistério Público Municipal de Caibi é composto dos seguintes cargos de carreira:

I – Professor de Ensino Fundamental.

II – Professor de Educação Infantil.

III – Especialista em assuntos educacionais.

§ 1º. Os cargos de provimento efetivo de que trata este artigo são classificados conforme habilitação especificada regulamentada nesta lei.

§ 2º. O número de cargos que compõem o quadro dos Profissionais da Educação do Magistério Público Municipal e o previsto no anexo III.

SEÇÃO II DO INGRESSO NA CARREIRA E DA VACÂNCIA.

Art. 6º. Os cargos de provimento efetivo dos Profissionais da Educação do Magistério Público Municipal de Caibi 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, da seguinte forma:

I – as provas de concurso de ingresso deverão ser elaboradas por nível de escolaridade de cada categoria funcional;

II – a classificação no concurso de ingresso será de acordo com o nível de escolaridade;

III – o piso do vencimento profissional de cada categoria é fixado na primeira referência do nível inicial de cada categoria funcional;

IV – a tabela de Isonomia Salarial será atualizada mediante aplicações dos índices fixados, sempre que houver alteração do piso salarial.

Art. 7º. Após a homologação do resultado do concurso público poderão ser nomeados os candidatos habilitados, obedecida a ordem de classificação estabelecida no respectivo regulamento.



Art. 8º. Nomeado, o professor municipal cumpre estágio probatório, tempo de serviço profissional, após o período de 3 (três) anos e ocorrerão entre a posse e a investidura no cargo, no qual não poderá ocorrer ascensão ou movimentação.

Parágrafo único. Nos casos de afastamento para exercer cargo em comissão o estágio probatório terá o seu prazo suspenso.

Art. 9º. 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 dois anos.

Art. 10. A Vacância de cargo decorre de:

- I – exoneração;
- II – demissão;
- III – aposentadoria;
- IV – falecimento.

Art. 11. Ocorre a Exoneração:

- I – a pedido;
- II – “ex-officio” nos casos previstos em Lei

SEÇÃO III DA FIXAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DA LOTAÇÃO

Art. 12. A lotação representa, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades específicas de uma unidade educacional.

Art. 13. A lotação indica o número de cargos se uma unidade educacional dimensionados por classe ou atividade.

Art. 14. Todo membro do magistério terá uma lotação, que se dará em unidade escolar, escolhida por ocasião do concurso público, no qual o mesmo deverá cumprir estágio probatório durante 03 (três) anos.

Art. 15. A lotação das unidades escolares é fixada por ato do Chefe do Poder Executivo em função das necessidades decorrentes da rede escolar pública municipal.

DA REMOÇÃO

Art. 16. A remoção é o deslocamento do membro do magistério público municipal de sua lotação para outra, de ofício ou a pedido.

Art. 17. A remoção de ofício, será efetuada pelo Chefe do Poder Executivo quando houver. Desativação de Escola, alteração da matrícula que importe na diminuição de lotação.

§ 1º. Para a remoção de que trata o presente artigo devem ser respeitados o regime de trabalho, a área de atuação e a proximidade da nova lotação com a residência do(s) membro(s) do magistério removido(s). Em caso de desativação de escola para o programa de nucleação o professor acompanha os alunos para a escola pólo.

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



- I – quem optar por nova lotação existente;
- II – menor tempo de serviço na Unidade Escolar;
- III – menor tempo no magistério público municipal;
- IV – menor idade;
- V – solteiro;
- VI – sorteio.

Art. 18. A remoção a pedido dá-se por motivo de saúde, por permuta, ou a pedido para nova Unidade Educacional.

§ 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 conjunto dos interessados, desde que os permutadores tenham a mesma categoria funcional e o mesmo regime de trabalho.

§ 3º. A remoção a pedido para nova unidade educacional se faz de dois em dois anos por concurso através de edital tendo como referência o mês de janeiro.

§ 4º. 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 de serviço no magistério público municipal;
- III – maior idade;
- IV – sorteio.

SEÇÃO IV DO ENQUADRAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 19. Os profissionais em educação, que detenham habilitação profissional nos termos desta Lei Complementar, serão enquadrados nos respectivos cargos, em nível e referência constantes no anexo VI, observado o vencimento atual.

SEÇÃO V DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 20. Considera-se progressão funcional o provimento de membro efetivo do magistério em cargo, categoria funcional, nível e referência, sempre de maior vencimento, da seguinte forma:

- I – por nova habilitação;
- II – pela promoção por desempenho;
- III – pela progressão por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação.

Parágrafo único. Ao ser promovido, o membro do magistério será enquadrado nos níveis e referências conforme o disposto no Fluxograma da Progressão Funcional, constante no anexo VI.

Art. 21. Têm direito à progressão funcional os membros do Magistério Público Municipal Efetivos que tenham ingressado através de concurso público, com o estágio probatório concluído até na data da progressão pretendida.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO



Art. 22. Os membros do Magistério Público Municipal estáveis concursados poderão progredir na tabela de vencimentos quando apresentarem comprovação de nova habilitação na área específica de atuação.

§ 1º. Entende-se por área específica de atuação os cursos de duração plena, Pós e Mestrado na área específica de atuação.

§ 2º. Terão direito a esta progressão, todos os membros do magistério que preencherem os requisitos necessários de habilitação, e que não estejam em licença para tratamento de interesses particulares ou tiverem sofrido penalidade por falta disciplinar, segundo o Estatuto dos Servidores Públicos de Caibí.

§ 3º. A progressão por nova habilitação ocorrerá no nível correspondente à nova habilitação tendo como referência para:

I – curso de Pedagogia – mais 17 % (dezesete por cento) aplicado sobre o vencimento base, que passa a ser o piso do vencimento;

II – curso de Pós-Graduação – mais 7,5% (sete e meio por cento) aplicado sobre o vencimento base, que passa a ser o piso de vencimentos;

III – curso de Mestrado – mais 10% (dez por cento) aplicado sobre o vencimento base, que passa a ser o piso de vencimentos;

IV – curso de Doutorado – mais 10% (dez por cento) aplicado sobre o vencimento base, que passa a ser o piso de vencimentos;

§ 4º. Anualmente, partir de 2004, no mês de abril será lançado Edital para proceder à Progressão de que trata este artigo para a graduação e no mês de junho para a especialização.

SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

Art. 23. A progressão por Desempenho dá-se de dois em dois anos no mês de Dezembro, tendo como data/início dezembro de 2000, dentro de um mesmo nível de referência em referência levando-se em consideração os critérios especificados para a avaliação de desempenho, não podendo coincidir com a progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação.

§ 1º. O membro do magistério fará jus à promoção por Desempenho no mês de Dezembro, no ano em que completar o biênio.

§ 2º. O membro do magistério removido ou transferido não terá prejuízo na apuração do tempo de serviço para efeito desta promoção.

§ 3º. Para efeitos desta progressão somente será computado o tempo de serviço prestado ao Magistério Público Municipal de Caibí.

Art. 24. Acarretam a suspensão da contagem do tempo de serviço para efeito desta promoção:

I – as licenças e afastamentos sem direito a remuneração;

II – as licenças ou atestados para tratamento de saúde no que excederem a 60 (sessenta) dias, mesmo que em prorrogação ou intercalados, exceto os decorrentes de acidente em serviço;



III – o membro do magistério que sofrer as seguintes penalidades, no período aquisitivo:

- a) somar 02 (duas) penalidades de advertência;
- b) sofrer pena de suspensão disciplinar;
- c) completar 03 (três) faltas injustificadas ao serviço;
- d) somar 05 (cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata.

Art. 25. A progressão por desempenho depende da aprovação na avaliação de desempenho e corresponde a 1% (um por cento) aplicado sobre o vencimento base.

Art. 26. A avaliação de desempenho do membro do magistério deve medir o cumprimento das suas atribuições levando em consideração os seguintes critérios:

- I – assiduidade e pontualidade;
- II – eficiência e responsabilidade;
- III – disciplina;
- IV – idoneidade moral e qualidade pessoais;
- V – experiência e dedicação ao serviço;
- VI – conhecimentos específicos e pedagógicos.

Art. 27. A avaliação do desempenho será realizada de forma permanente e para fazer jus à progressão o membro do magistério deverá demonstrar a elaboração e a aplicação de uma experiência que resultou num ótimo aproveitamento ao processo ensino-aprendizagem.

Parágrafo único. O Sistema de Avaliação e Desempenho funcional será objeto de estudos do Departamento Municipal de Educação e regulamentado por ato do Prefeito Municipal.

Art. 28. Cabe ao Departamento Municipal de Educação, ou a quem esta determinar, a avaliação do servidor, com a ciência do mesmo.

Art. 29. O membro do magistério que não alcançar, na avaliação, os critérios mínimos estabelecidos, deverá participar de todas as orientações promovidas pelo Departamento Municipal de Educação, se esta assim o determinar, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Art. 30. A progressão por desempenho será efetuada mediante requerimento em formulário específico do Departamento Municipal de Educação até 30 de novembro do ano em que ocorrer a progressão, a qual deverá ser percebida no mês seguinte.

Art. 31. Caso o membro do magistério não alcance os requisitos necessários para a aprovação na avaliação do desempenho, o mesmo não terá a referida progressão, não podendo requerê-la nos anos seguintes, ou com efeitos retroativos.

Art. 32. As progressões ou vantagens, exceto as por tempo de serviço (trínios), já concedidas, que conflitarem com esta Lei, ficam transformadas em progressões ou vantagens nominalmente identificados, precedidas de reajuste salarial da categoria.

SUBSEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO

Art. 33. A Progressão por Cursos de aperfeiçoamento ou capacitação dar-se-á de referência em referência superior dentro da mesma classe, sem mudança de cargo e de categoria funcional.

§ 1º. A cada dois anos de efetivo exercício no cargo, o membro do magistério poderá conquistar até uma referência, atendidas as condições estabelecidas nesta Lei.



Estado de Santa Catarina

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAIBI

Rua dos Imigrantes, 470 - Fone (0**49) 648 0211 - 89888-000 - Caibi - SC

§ 2º. Para conquistar uma referência, o membro do magistério deverá apresentar 100 (cem) horas de cursos na área de atuação específica ou disciplina afim.

§ 3º. A carga horária dos cursos deverá ser superior a 20 horas/aula para cada curso, visando atender o Art. 65 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1.996.

§ 4º. Somente poderão ser utilizados os cursos de interesse do Magistério Público Municipal, juntamente com os educadores da Rede Municipal ou por esta autorizados e não utilizados para outras progressões, definidos em regulamento próprio para este fim e dentro da área de educação.

§ 5º. A carga horária excedente a 100 (cem) horas, não poderá ser utilizada para novas progressões.

§ 6º. Para a primeira progressão, de acordo com esta Lei, poderão ser utilizados, nos últimos dois anos, quaisquer cursos frequentados na área específica de atuação, até a data da progressão.

§ 7º. A progressão por cursos de capacitação e aperfeiçoamento será realizada de dois em dois anos, mediante requerimento em formulário específico no Departamento Municipal de Educação até 30 de Novembro do ano da progressão, tendo como referência o ano de 1999, a qual será percebida no mês subsequente.

Art. 34. Cada progressão corresponde, por referência, a 1% (um por cento) para 100 (cem) horas de cursos, o qual deverá ser aplicado sobre o vencimento base.

Art. 35. A capacitação dos membros do magistério será proporcionada pelo Departamento Municipal de Educação, ou outro órgão por ela autorizado ou considerado, mediante cursos de atualização e aperfeiçoamento, bem como, de treinamento em serviço.

§ 1º. O treinamento consiste no conjunto de atividades desenvolvidas para propiciar ao membro do magistério condições de melhor desempenho profissional.

§ 2º. O treinamento constitui atividade inerente aos cargos públicos municipais.

SUBSEÇÃO IV DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 36. A administração pública municipal promoverá a valorização dos profissionais da Educação, assegurando-lhes, nos termos do Estatuto e do plano de carreira do Magistério Público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - piso salarial profissional de acordo com o anexo IV;

III - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho de acordo com a seção V.

TÍTULO III DO REGIME DE TRABALHO

Art. 37. O Magistério Público Municipal adotará o mesmo regime de trabalho dos outros servidores municipais, atendendo ao regime jurídico único.

Art. 38. O regime de trabalho dos membros do Magistério Público Municipal será de 20 horas semanais.



§ 1º. Quando houver ensino de 5ª a 8ª séries o regime de trabalho poderá ser de 10 (dez) ou 30 (trinta) horas.

§ 2º. O vencimento do cargo de professor referido no Artigo anterior para 10 (dez) horas semanais, será reduzido 50 % (cinquenta por cento) e para 30 horas será acrescido de 50% (cinquenta por cento) respectivamente dos valores constantes na tabela.

Art. 39. Aos membros do Magistério Público Municipal, inclusive os da Educação Infantil, será reservado período de 4 (quatro) horas semanais, para estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho, sem prejuízo dos 200 (duzentos) dias letivos anuais e das quatro horas diárias.

TÍTULO IV
DOS DIREITOS E VANTAGENS
CAPÍTULO I
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei.

Parágrafo único. Nenhum membro do magistério perceberá, a título de vencimentos, importância inferior ao salário mínimo nacional pelo trabalho de 20 horas semanais.

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido da progressão funcional e das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

§ 1º. O membro do magistério investido em cargo em comissão, deixará de perceber o vencimento e vantagens do cargo efetivo, recebendo apenas o vencimento do cargo para o qual foi nomeado, salvo direito de opção pelo vencimento do cargo efetivo.

§ 2º. O membro do magistério investido em Função Gratificada, perceberá, além do vencimento e vantagens do cargo efetivo, gratificação de função inerente ao cargo ocupado.

§ 3º. O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível, salvo em negociação coletiva, e observará o princípio da isonomia, quando cober.

Art. 42. Nenhum membro do magistério, ativo ou inativo, poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior a soma dos valores fixados como remuneração, em espécie, a qualquer título, para o Prefeito Municipal.

Parágrafo único. Excluem-se do teto de remuneração as importâncias recebidas a título de:

I - 13º Salário;

II - compensação pecuniária de férias;

III - gratificação pela participação em órgão de deliberação coletiva ou comissões especiais definidas em Lei.

Art. 43. A menor remuneração atribuída aos cargos de carreira não será inferior à remuneração mínima do Poder Executivo ou Legislativo.

Art. 44. O vencimento, a remuneração ou o provento não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos, resultantes de homologação ou decisão judicial.

CAPÍTULO II
DA TABELA DE VENCIMENTOS



Estado de Santa Catarina

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAIBI

Rua dos Imigrantes, 470 - Fone (0**49) 648 0211 - 89888-000 - Caibi - SC

Art. 45. Os vencimentos dos cargos dos membros do Magistério Público Municipal serão os consignados na tabela de vencimentos constantes no Anexo IV desta Lei.

SEÇÃO I DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA DE DIREÇÃO, CHEFIA, ACESSORAMENTO E ASSISTÊNCIA.

Art. 46. Ao membro do magistério investido em função gratificada de direção, chefia, assessoramento ou assistência, será devido uma gratificação pelo seu exercício, cujos valores serão estabelecidos para cada situação, conforme disposto nesta lei.

§ 1º. A gratificação prevista neste Artigo ao membro do magistério efetivo ou estável, designado para exercer a função de direção ou outra, será nominalmente identificável, constante nos anexos desta lei.

§ 2º. A gratificação a que se refere este Artigo, só é devida quando no exercício do cargo, e é incorporável para qualquer fim. Quando o membro deixar de exercer a função a função de direção ou outra, deixará de receber a respectiva remuneração.

SEÇÃO II DA GRATIFICAÇÃO POR REGÊNCIA DE CLASSE

Art. 47. O membro do magistério que atua diretamente em sala de aula com alunos, fará jus a gratificação de incentivo à regência de classe sobre o vencimento do respectivo cargo, considerando-se a carga horária, conforme sua área de atuação nos seguintes percentuais:

I - de 1ª a 4ª séries do ensino fundamental e educação infantil no percentual de 20% (vinte por cento)

II - de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental no percentual de 10% (dez por cento).

CAPÍTULO III DO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA

Art. 48. O exercício da docência na carreira de magistério exige, como qualificação mínima:

I - ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica na área;

II - ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental.

Parágrafo único. O exercício das demais atividades de magistério que trata esta lei complementar exige como qualificação mínima e graduação de Pedagogia ou Licenciatura específica.

Art. 49. A experiência mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções do Magistério, que não a da docência, será de dois anos e pode ser adquirida em qualquer nível de ensino público ou privado.

Art. 50. O período de férias anuais do titular do cargo de professor será:



I – Quando em função docente de regência de classe, de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo que as vantagens remuneratórias relativas incidirão sobre 30 (trinta) dias.

II – Nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias do titular do cargo de professor em exercício nas atividades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com os calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento, após um ano de efetivo exercício, sem prejuízo de férias coletivas e, em caso de afastamento ou contrato temporário, as férias serão proporcionais ao tempo trabalhado e remuneração auferida.

TÍTULO VI DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 51. O Adicional por Tempo de Serviço é concedido por tríduo de efetivo exercício no serviço público do magistério até o máximo de 12 (doze), correspondente a 5% (cinco por cento) do vencimento do seu cargo efetivo.

§ 1º. O Adicional é devido a partir do dia imediato àquele em que o servidor completar o tempo de serviço exigido.

§ 2º. O servidor que exercer, cumulativamente, mais de um cargo, terá direito ao adicional calculado sobre o maior vencimento.

§ 3º. O Adicional por Tempo de Serviço é percebido em caráter definitivo ao vencimento.

Art. 52. O adicional de que trata o presente artigo, não prejudicará tempo de serviço existente e não será computado a título de benefício, o qual poderá interpretar a remuneração em proporcionalidade e nos dispositivos da legislação em vigor.

TÍTULO VII DA LICENÇA PRÊMIO

Art. 53. Após cada quinquênio de serviço público municipal o servidor estável fará jus a uma licença com remuneração, como prêmio, pelo período de 30 (trinta) dias.

Art. 54. A Licença-Prêmio deve ser usufruída integralmente, cabendo ao interessado solicitar a época da fruição, desde que se manifeste por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

§ 1º. O requerente deve aguardar em exercício a concessão da licença.

§ 2º. É vedado o acúmulo de Licença-Prêmio, bem como a sua conversão em dinheiro.

Art. 55. A contagem do quinquênio é interrompida se o servidor sofrer, no período, pena de suspensão ou faltar ao serviço, sem justificativa por mais de 10 (dez) dias.

Art. 56. A contagem do quinquênio será suspensa durante o prazo de licença não remunerada ou período que exceder a 60 (sessenta) dias, no caso de licença para tratamento de saúde em pessoa da família.

TÍTULO VIII CAPÍTULO ÚNICO



DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 57. Os membros do Magistério Público Municipal, ficam submetidos ao Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Caibi, exceto nos artigos que estão definidos na presente Lei.

Art. 58. Ficam submetidos a esta Lei, os membros do magistério efetivos, estáveis, em função de confiança e em função gratificada.

§ 1º. Os empregos ocupados pelos membros do magistério incluídos nesta Lei, ficam transformados em cargos, na data da publicação desta Lei.

§ 2º. Os contratos individuais de trabalho se extinguem automaticamente pela transformação dos empregos ou funções, ficando assegurados aos respectivos ocupantes a continuidade da contagem de tempo de serviço para fins de férias, gratificação natalina, promoção por tempo de serviço, aposentadoria e disponibilidade.

Art. 59. Os direitos adquiridos sobre o vencimento, em legislação anteriores serão identificados como Vantagem Nominal Identificada.

Art. 60. As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão à conta das dotações próprias, previstas no orçamento municipal.

Art. 61. As alterações que prevêem o art. 22, parágrafo 3º, incisos I e II, serão concedidos também aos membros do Magistério Público Municipal que já acessaram com graduação e especialização, amparados pela Lei Complementar nº 002/98, de 11 de setembro de 1998, a partir de sua vigência.

Art. 62. Para o provimento dos Cargos de Suporte Pedagógico à Docência, deverão ser aproveitados profissionais da educação integrantes do Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal efetivo com, no mínimo, dois anos de experiência.


Art. 63. A todos os profissionais da educação do quadro permanente ficam garantidos todos os direitos adquiridos até a promulgação da presente Lei, tais como: progressão por merecimento, triênios, licença prêmio, relotação e enquadramento enquadrados na tabela de vencimentos de acordo com a habilitação.

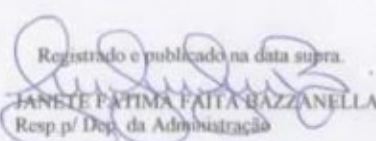
Art. 64. Para o exercício das funções de direção de unidades escolares deverão ser aproveitados integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, efetivos na unidade escolar em que irá exercer a função, com, no mínimo, dois anos de docência.

Art. 65. Esta Lei Complementar entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 66. Ficam revogadas a Lei Complementar nº 002/98, de 11 de setembro de 1998, e demais disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Caibi SC,
Em, 05 de Abril de 2004.


DARCILAZZARETTI
Prefeito Municipal

Registrado e publicado na data supra.

JANE TE PATIMA FAIA GAZZANELLA
Resp. p/ Dep. da Administração



Estado de Santa Catarina

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAIBÍ

Rua dos Imigrantes, 470 – Fone (0**49) 648 0211 – 89888-000 – Caibí - SC

ATRIBUIÇÕES:

PROFESSOR DO ENSINO FUNDAMENTAL E DE EDUCAÇÃO INFANTIL

- Ministrará aulas, garantindo a efetivação do processo ensino-aprendizagem e o Projeto Pedagógico da Unidade Escolar;
- Executar o trabalho diário de forma a se vivenciar um clima de respeito mútuo e de relações que conduzam à aprendizagem;
- Elaborar programas, planos de curso e planos de aula no que for de sua competência, de conformidade com as diretrizes metodológicas da escola e com a legislação pertinente;
- Promover experiências de ensino-aprendizagem diversificadas para atender diferenças individuais;
- Promover recuperações preventivas e/ou atividades de complementação, aperfeiçoamento e aprofundamento, conforme exigências dos diagnósticos de avaliações;
- Participar e/ou organizar reuniões com os pais de seus alunos;
- Acompanhar o desenvolvimento dos alunos e comunicar as ocorrências à Direção ou ao Serviço de Orientação Educacional;
- Desempenhar outras tarefas relativas à docência, incumbidas pelo Departamento Municipal de Educação

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL DOS MEMBROS DO MAGISTERIO PÚBLICO MUNICIPAL.

FUNÇÃO: DOCENTE – MAG

CATEGORIA/NÍVEL/HABILITAÇÃO

PROFESSOR COM MAGISTÉRIO

Habilitação de grau médio, Técnico de Magistério, via ensino regular ou supletivo, específica para o ensino da 1ª a 4ª série do ensino de 1º grau, com registro no órgão competente.

PROFESSOR COM LICENCIATURA PLENA

Habilitação de grau superior na área de atuação específica de duração plena, com registro no ministério da Educação e Cultura.

PROFESSOR COM ESPECIALIZAÇÃO

Habilitação de grau superior, específica da área de atuação, com registro no Ministério da Educação e Cultura e especialização a nível de Pós-Graduação específica na área de atuação, com registro no órgão competente.

PROFESSOR COM MESTRADO

Habilitação de grau superior, específica na área de atuação de duração plena com registro no Ministério da Educação e Cultura, e Pós-Graduação a nível de Mestrado, específica na área de educação, com registro no órgão competente.

PROFESSOR COM DOUTORADO

Habilitação de grau superior, específica na área de atuação de duração plena com registro no Ministério da Educação e Cultura, Pós-Graduação e Mestrado a nível de Doutorado, específica na área de educação, com registro no órgão competente.



ANEXO II

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

PROFESSORES:

Os profissionais que exercem este cargo deverão ter habilitação específica e desempenharão atividades que envolvam planejamento, execução e avaliação do processo de ensino aprendizagem, de Pré-Escolar e do Ensino Fundamental, de acordo com a legislação e:

- Possuir formação de educador, conhecimento do conteúdo, capacidade de trabalho e habilidades específicas;
- Testemunhar idoneidade moral e social, demonstrando maturidade no trabalho com os alunos;
- Seguir as diretrizes educacionais do estabelecimento e da Departamento Municipal de Educação, comprometendo-se não apenas a aceitá-la, mas também a integrar sua ação na consecução dos fins e objetivos;
- Avaliar o desempenho dos alunos, atribuindo-lhes notas ou conceitos nos prazos fixados;
- Manter com os colegas, o espírito de colaboração e solidariedade indispensáveis à eficiência da obra educativa;
- Cooperar com os serviços de orientação educacional e supervisão escolar, no que lhe competir;
- Colaborar e comparecer pontualmente às aulas, festividades, reuniões pedagógicas, conselhos, atividades extra-classe, treinamentos, palestras e outras promoções, desde que convocado pela Direção da escola ou pela Departamento Municipal de Educação;
- Cumprir e fazer cumprir fielmente os horários e calendário escolar;
- Zelar pela disciplina dentro e fora da sala de aula, tratando os alunos com urbanidade;
- Realizar com clareza, precisão e presteza, toda escrituração referente à execução da programação, freqüência e aproveitamento dos alunos;
- Dar condição para a manutenção da saúde física e psíquica dos alunos;
- Zelar pela conservação, limpeza e o bom nome da Escola, bem como a conservação dos bens materiais;
- Advertir, repreender e encaminhar ao serviço competente, casos de indisciplina ocorridos;
- Executar as normas estabelecidas no Regimento Escolar, nas diretrizes emanadas dos órgãos superiores e na legislação federal, estadual e municipal pertinentes;



Estado de Santa Catarina

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAIBI

Rua dos Imigrantes, 470 – Fone (0**49) 648 0211 – 89888-000 - Caibi - SC

ANEXO III

QUADRO DE PESSOAL DOS MEMBROS DO DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE CAIBI.

QUADRO DE VAGAS

CARGOS EFETIVOS PERMANENTES	C/HORÁRIA	VAGAS
Professor de ensino fundamental	20 horas semanais	30
Professor de Educação Infantil	20 horas semanais	25
Professor de Educação Física	20 horas semanais	04
SUB-TOTAL.....		59
ESPECIALISTAS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS		
* Administrador Escolar	20 horas semanais	01
* Orientador Educacional	20 horas semanais	01
* Supervisor Escolar	20 horas semanais	01
SUB-TOTAL.....		03
FUNÇÕES GRATIFICADAS		
Diretor de Escola	INTEGRAL	03
Assessor	INTEGRAL	02
SUB-TOTAL.....		05
TOTAL DE VAGAS NO MAGISTÉRIO.....		67



Estado de Santa Catarina

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAIBI

Rua dos Imigrantes, 470 - Fone (0**49) 848 0211 - 89888-000 - Caibi - SC.

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS

	MAGISTÉRIO	PLENA	PÓS GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
PROFESSOR DO ENS FUNDAMENTAL	344,83	403,74	7,5 %	10 %	10 %
PROFESSOR DE EDUC. INFANTIL	344,83	403,74	7,5 %	10 %	10 %

ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTO FUNÇÃO GRATIFICADA

FUNÇÃO GRATIFICADA	ESCALA	NÍVEL	PERCENTUAL
DIRETOR DE ESCOLA	ATE 100 ALUNOS	F. G - 1	40 %
	DE 100 A 200 ALUNOS	F. G - 2	50 %
	DE 201 A 400 ALUNOS	F. G - 3	60 %
	DE 400 A 600 ALUNOS	F. G - 4	70 %
	DE 601 A	F. G - 5	80 %
ASSESSOR		F. G - 1	35 %