# LEI COMPLEMENTAR Nº 845
# DE 1º DE ABRIL DE 2020.

"DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO E DOS EDUCADORES DE DESENVOLVIMENTO INFANTOJUVENIL, O ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

O Prefeito da Estância Balneária de Praia Grande no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

Faz saber que a Câmara Municipal de Praia Grande, em sua Segunda Sessão Extraordinária, da Quarta Sessão Legislativa da Décima Segunda Legislatura, realizada em 26 de março de 2020, aprovou e ele promulga a seguinte Lei Complementar:

## CAPÍTULO I

## DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º.** Esta Lei Complementar dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de Praia Grande e a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério e dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil.

**Art. 2º.** Para efeito desta Lei Complementar, entende-se por:

I – **rede municipal de ensino** - o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação;

II – **magistério público municipal** - o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de Professor Recreacionista, Professor I, Professor Adjunto I, Professor II, Professor III e Professor IV, do ensino público municipal;

III – **professor** - o titular de cargo de Professor Recreacionista, Professor I, Professor Adjunto I, Professor II, Professor III e Professor IV, da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de docência;

SEAD

IV – **especialista em educação** - o titular de cargo de Professor Recreacionista, Professor I, Professor Adjunto I, Professor II, Professor III e Professor IV, da Carreira do Magistério Público Municipal, atendendo os requisitos de acordo com o artigo 10 desta Lei Complementar, com ações de suporte pedagógico direto à docência, designado para exercício nas funções gratificadas de administração escolar, supervisão escolar, assessoria técnica pedagógica e pedagogia comunitária.

V – educador de desenvolvimento infantojuvenil – o titular do cargo de Educador de Desenvolvimento Infantojuvenil com funções de desenvolvimento e estimulação de crianças, especialmente na Educação Infantil, podendo atuar no processo de inclusão.

**Art. 3º.** Para os efeitos desta Lei Complementar, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo do Quadro do Magistério Público Municipal.

**Art. 4º.** Os cargos públicos previstos nesta Lei são de carreira e isolados.

§ 1º. São de carreira os que se integram em classes e correspondem à mesma natureza de trabalho e isolados aqueles que não integram as classes instituídas na presente Lei Complementar e correspondem a determinadas funções.

§ 2º. Os de carreira são de provimento efetivo e os isolados poderão ser providos mediante concurso publico ou em comissão, nos termos da legislação que os instituírem.

§ 3º. Os vencimentos dos cargos públicos correspondem a referências ou símbolos fixados em Lei Complementar.

## CAPÍTULO II
## DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

### SEÇÃO I
### DA COMPOSIÇÃO

SEAD

**Art. 5º.** O Quadro do Magistério Público Municipal é constituído de classes integradas por cargos de provimento efetivo e funções gratificadas, da seguinte forma:

I – classe de Docentes

a) professor recreacionista:

b) professor I;

c) professor adjunto I;

d) professor II;

e) professor III;

f) professor IV.

II – classe de Especialistas em Educação:

a) assistente de diretor de unidade escolar;

b) diretor de Unidade Escolar;

c) assistente técnico pedagógico;

d) supervisor de unidade escolar;

e) pedagogo comunitário.

III – classe de Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil.

a) Educador de desenvolvimento infantojuvenil.

Parágrafo único: A classe de Especialistas em Educação será composta de funções gratificadas e dos cargos em comissão de especialistas em Educação previstos no Anexo "Plano de Carreira do Magistério" da Lei Complementar nº. 714/2015.

## SEÇÃO II
## DO CAMPO DE ATUAÇÃO

**Art. 6º.** Os ocupantes de cargos da classe de docentes deverão atuar na modalidade de ensino, da forma como segue:

I – professor Recreacionista, em Recreação;

II – professor I, Professor Adjunto I e Professor II, em classes/turmas de Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental Regular e no da Educação de Jovens e Adultos;

SEAD

III – professor III e Professor IV, em classes dos anos finais do Ensino Fundamental Regular, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial;

IV - o Professor III e Professor IV na área de Educação Física em classes de Educação Infantil, Ensino Fundamental Regular, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial.

§1°. A Secretaria de Educação mediante a realização de projetos pedagógicos estabelecerá a atuação dos integrantes da classe de docentes, para atuar em classes de Educação Infantil, anos iniciais do Ensino Fundamental Regular, Educação de Jovens e Adultos e Atendimento Educacional Especializado (AEE).

§2°. Os projetos pedagógicos serão disciplinados por meio de ato próprio do titular da Secretaria de Educação, o qual disporá sobre a forma de seleção dos docentes.

§3°. No caso de supressão de classes/aulas, os professores exercerão a docência de outras disciplinas, para qual estejam legalmente habilitados, ressalvado o disposto nos §§3° e 4° do art. 26.

**Art. 7°.** Os ocupantes do cargo de Educador de Desenvolvimento Infantojuvenil atuarão na Educação Básica, e outras modalidades de ensino, caso necessário.

## CAPÍTULO III
## DO PROVIMENTO

**Art. 8°.** Para provimento dos cargos efetivos do Quadro do Magistério Público Municipal serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos estabelecidos legalmente, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, além da responsabilização de quem lhe der causa.

### SEÇÃO I
### DAS EXIGÊNCIAS DE HABILITAÇÃO

**Art. 9°.** Para provimento de cargos do Quadro do Magistério Municipal serão exigidas as seguintes habilitações:

SEAD

I – professor Recreacionista, Professor II e Professor Adjunto I: licenciatura plena em pedagogia e magistério em nível médio com habilitação em Educação Infantil ou licenciatura plena em pedagogia com especialização em Educação Infantil ou Curso de Licenciatura para Formação de Professores de Educação Infantil e Ensino Fundamental nos anos iniciais:

II – professor III e Professor IV: nível superior, em curso de licenciatura plena com habilitação específica na área de atuação, nos termos legais.

III – educador de desenvolvimento infantojuvenil: nível médio com Magistério na modalidade Normal com habilitação em Educação Infantil.

Parágrafo Único: É admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil, formação acadêmica de nível médio ou curso de Magistério na modalidade Normal, para ocupantes de cargos efetivos de Professor Recreacionista do Quadro do Magistério Público Municipal, em ato ocorrido até 2017.

## SEÇÃO II
## DO CONCURSO DE INGRESSO

**Art. 10.** O ingresso nas carreiras do Magistério Público Municipal e do Educador de Desenvolvimento Infantojuvenil ocorrerá por nomeação, exclusivamente após habilitação em concurso público de provas ou provas e títulos.

**Art. 11.** Os concursos de ingresso reger-se-ão por instruções especiais publicadas em Edital as quais estabelecerão:

I – a modalidade do concurso;

II – as condições para o provimento do cargo;

III – o tipo e conteúdo das provas e a natureza dos títulos;

IV – os critérios de aprovação/desempate e classificação;

V – o prazo de validade do concurso;

VI – valor da prova;

VII – valor dos títulos.

SEAD

## CAPÍTULO IV
## DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

### SEÇÃO I
### DOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA O PREENCHIMENTO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

**Art. 12.** Para preenchimento das funções gratificadas, serão exigidos os seguintes requisitos:

I – assistente de direção: Licenciatura Plena na área da Educação com habilitação ou especialização em Administração Escolar ou Gestão Escolar, e ter, no mínimo, três anos de efetivo exercício docente no Magistério Público Municipal de Praia Grande;

II – diretor de unidade escolar: Licenciatura Plena na área da Educação com habilitação ou especialização em Administração Escolar ou Gestão Escolar, ter três anos de efetivo exercício docente no Magistério Público Municipal de Praia Grande e ter dois anos na função de Assistente de Direção ou Assistente Técnico Pedagógico ou Pedagogo Comunitário;

III – assistente técnico pedagógico: Licenciatura Plena na área de Educação, e ter, no mínimo, três anos de efetivo exercício docente no Magistério Público Municipal de Praia Grande;

IV – supervisor de unidade escolar: Licenciatura Plena na área da Educação com habilitação específica em Supervisão Escolar, ter três anos de efetivo exercício docente no Magistério Público Municipal de Praia Grande e três anos na função de Diretor de Unidade Escolar na Rede Municipal de Ensino;

V - pedagogo comunitário: Licenciatura Plena em Pedagogia e ter, no mínimo, três anos de efetivo exercício docente no Magistério Público Municipal de Praia Grande.

Parágrafo único. O docente designado para exercício em função gratificada terá acréscimo em seus vencimentos de acordo com os valores estabelecidos em legislação específica, assim como àqueles que possuam cargo incorporado de especialista em educação.

Município da Estância Balneária de Praia Grande
SEAD

## SEÇÃO II
## DAS FORMAS DE PROVIMENTO

**Art. 13.** As funções gratificadas que integram o quadro do Magistério Público Municipal serão providas por designação, após processo avaliativo.

§1°. Excetua-se do previsto no "caput" do presente artigo, os docentes que possuam cargo incorporado de especialista em educação previstos no Anexo "Plano de Carreira do Magistério" da Lei Complementar n°. 714/2015, e os cargos de Chefia que serão providos em comissão segundo as leis que os instituírem.

§2ª. Poderão candidatar-se à função gratificada apenas os professores estáveis que atendam os requisitos previstos no art. 12 da presente Lei e do Decreto Regulamentador.

**Art. 14.** Excepcionalmente, havendo ausência de inscritos ou aprovados para determinada função, a Secretaria de Educação poderá indicar, provisoriamente, integrante titular da classe do magistério que atenda os requisitos estabelecidos no art. 12 da presente Lei Complementar.

Parágrafo único: A situação elencada no "caput" do presente artigo deverá regularizar-se no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

**Art. 15.** O servidor titular de 2 (dois) cargos de professor ou 1 (um) cargo de professor e outro de técnico, ambos do quadro efetivo da Administração Pública, que assumir cargo em comissão ou função comissionada terá seu afastamento automaticamente de um dos cargos.

§1°. No caso da acumulação abranger 1 (um) cargo de professor e outro técnico, o afastamento dar-se-á em relação ao cargo de professor.

§2°. O afastamento tratado neste artigo implicará na suspensão temporária da contagem de tempo de serviço, bem como de títulos para fins de ascensão estabelecida no Plano de Carreira.

§3°. A cessação da ocupação do cargo em comissão ou da função comissionada ensejará na retomada da contagem de tempo de serviço e de títulos previstas no plano de carreira.

SEAD

## SEÇÃO III
## DO PROCESSO AVALIATIVO

**Art. 16.** Processo Avaliativo é a forma de provimento do titular da Carreira Do Magistério para a classe dos Especialistas em Educação nas funções gratificadas.

§1°. Decorrerá de processo avaliativo que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos.

§2°. O processo avaliativo será realizado mediante necessidade do Quadro do Magistério e determinado por ato do Poder Executivo.

§3°. A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação de conhecimentos serão realizadas de acordo com os critérios definidos mediante Decreto.

## SEÇÃO IV
## DA CLASSIFICAÇÃO DE DIRETOR DE UNIDADE ESCOLAR

**Art. 17.** A função gratificada de Diretor de Unidade Escolar obedecerá ao critério de alunos matriculados, sendo data base para aferição o dia 30 de maio de cada ano letivo:

I – diretor de unidade escolar I – para as escolas com até 600 alunos;

II – diretor de unidade escolar II – para as escolas com 601 a 1200 alunos:

III – diretor de unidade escolar III – para as escolas a partir de 1201 alunos.

## SEÇÃO V
## DA CLASSIFICAÇÃO DE ASSISTENTE DE DIREÇÃO

**Art. 18.** O preenchimento da função gratificada de Assistente de Direção está condicionado aos seguintes critérios:

SEAD

I – 01 Assistente de Direção – para escolas com 500 (quinhentos) alunos que atendam Creche e Pré-escola;

II – 01 Assistente de Direção – para escolas com 800 (oitocentos) alunos ou que apresentem 03 (três) atividades diferenciadas - Creche, Pré Escola, Ensino Fundamental (1° ao 9° ano), Complementação Educacional e Educação de Jovens e Adultos;

III – 02 Assistentes de Direção – para escolas com 1700 (mil e setecentos) alunos ou que apresentem 04 (quatro) ou mais atividades diferenciadas no mesmo prédio ou em prédio contíguo - Creche, Pré Escola, Ensino Fundamental (1° ao 9° ano), Complementação Educacional e Educação de Jovens e Adultos.

## CAPITULO V
## DO PROFESSOR ADJUNTO I E PROFESSOR IV

**Art. 19.** O Professor Adjunto I e Professor IV atuarão:

I - em substituição aos docentes designados para exercício na classe de Especialistas em Educação;

II - em classes vagas.

Parágrafo único. Os docentes mencionados no "*caput*" não participarão de atribuições para classes permanentes, tendo suas funções e local de prestação de serviço designados pela Comissão de Atribuição, atuando em conformidade com o art. 6° da presente Lei.

**Art. 20.** O Professor Adjunto I, que ingressou no cargo de efetivo provimento até a publicação desta Lei, e após o cumprimento do estágio probatório, estará em condições de participar da progressão funcional, tratada no art. 91, observados os critérios dos arts. 92 e 93, todos da presente Lei Complementar.

## CAPITULO VI
## DO PROFESSOR RECREACIONISTA

SEAD

**Art. 21.** O Professor Recreacionista exercerá exclusivamente função de recreação junto às Unidades Escolares que possuem creche com crianças de zero a cinco anos e serviços de recreação para crianças de seis a quatorze anos.

**Art. 22.** O Professor Recreacionista será titular de cargo obedecendo aos critérios de investidura.

## CAPITULO VII
## DA REMOÇÃO

**Art. 23.** Os integrantes das carreiras do Magistério e do Educador de Desenvolvimento Infantojuvenil farão jus a remoção, da seguinte forma:

a) carreira do Magistério: após concluído o período de estágio probatório, com exceção do Professor Adjunto I e Professor IV, conforme disposto no art. 18, parágrafo único da presente Lei.

b) carreira dos educadores de desenvolvimento infantojuvenil: a pedido do servidor ou "ex-officio", mediante ato da autoridade competente.

§1°. A remoção prevista neste artigo processar-se-á por concurso de títulos, considerado para esta finalidade como título a assiduidade do servidor e o tempo de efetivo exercício no cargo.

§2°. O concurso de remoção será regido por Portaria do titular da Secretaria de Educação e ocorrerá anualmente conforme dispuser o ato regulamentar.

**Art. 24.** Os candidatos a concurso de remoção deverão requerer sua inscrição dentro do prazo fixado pelo ato regulamentar.

**Art. 25.** O concurso de remoção dos professores deverá preceder o de ingresso e, ao qual, somente serão oferecidas as vagas remanescentes para provimento dos cargos da classe docente.

SEAD

§1°. Além das existentes por ocasião da divulgação do regulamento serão oferecidas vagas, para fins de remoção, aquelas cuja vacância se verificar durante a realização do concurso ou em decorrência deste.

§2°. Não serão consideradas vagas, para efeito de remoção, aquelas cuja vacância ocorrer em Unidade Escolar em que exista professor considerado excedente.

## CAPITULO VIII
## DO PROFESSOR EXCEDENTE OU ADIDO

**Art. 26.** Haverá professor excedente quando não houver um cargo na Unidade Escolar de origem para atribuição, sendo então atribuída em outra Unidade Escolar que possuir cargo livre.

§1°. Os professores considerados excedentes por decorrência de supressão de classes ou aulas terão prioridade na escolha de vagas destinadas à remoção obedecendo ao critério de classificação no efetivo exercício da docência na Rede Municipal de Praia Grande.

§2°. Havendo supressão de classes/aulas ou extinção de curso, o professor excedente deverá ministrar aula em outra disciplina, para qual esteja legalmente habilitado, ficando o cargo do qual é titular destinado à disciplina que vier assumir.

§3°. Para a classificação do docente na outra disciplina assumida, será respeitado o tempo de serviço e a assiduidade.

§4°. A situação elencada no §2° do presente artigo, ocorrerá ultrapassado o prazo de 2 (dois) anos em que o professor estiver excedente, exceto no caso de extinção de curso, situação em que o professor excedente terá sua disciplina alterada imediatamente.

**Art. 27.** Considera-se professor adido quando não houver classe/aula em sua área de atuação na Rede Municipal de Ensino.

## CAPÍTULO IX

## DA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES, AULAS E TURMAS

**Art. 28.** A atribuição de classes, aulas e turmas dar-se-á anualmente, findo o período de organização das unidades escolares, ou semestralmente, de acordo com a modalidade de ensino, com o objetivo de:

I – lotação dos docentes nas unidades escolares da rede pública municipal:

II – fixação da forma de cumprimento da jornada de trabalho:

III – definição do horário de trabalho e período correspondente.

**Art. 29.** Compete à Secretaria Municipal de Educação estabelecer normas complementares para o procedimento de atribuição de classes, aulas e turmas.

## CAPITULO X
## DA JORNADA DE TRABALHO

### SEÇÃO I
### MODALIDADES

**Art. 30.** Os integrantes das carreiras do magistério e dos educadores de desenvolvimento infantojuvenil tem as seguintes jornadas de trabalho:

I – professor Recreacionista de 30 (trinta) horas semanais, das quais 20 (vinte) horas semanais serão de interação com aluno e 10 (dez) horas semanais com atividades extraclasse, de acordo com o disposto nos arts. 33 e 36:

II – professor Adjunto I de 30 (trinta) horas semanais, das quais 20 (vinte) horas semanais serão de interação com aluno e 10 (dez) horas semanais com atividades extraclasse, de acordo com o disposto nos arts. 33 e 36:

III – professor I de 27 (vinte e sete) horas semanais, das quais 18 (dezoito) horas semanais serão de interação com aluno e 9 (nove) horas semanais com atividades extraclasse, de acordo com o disposto nos arts. 33 e 36;

IV – professor II de 27 (vinte e sete) horas semanais, das quais 18 (dezoito) horas semanais serão de interação com aluno e 9 (nove) horas semanais com atividades extraclasse, de acordo com o disposto nos arts. 33 e 36;

V – professor III de 30 (trinta) horas semanais, das quais 20 (vinte) horas semanais serão de interação com aluno e 10 (dez) horas semanais com atividades extraclasse, de acordo com o disposto nos arts. 33 e 36;

VI – professor IV de 15 (quinze) horas semanais, das quais 10 (dez) horas semanais serão de interação com aluno e 5 (cinco) horas semanais com atividades extraclasse, de acordo com o disposto nos arts. 33 e 36;

VII – especialistas em Educação de 40 (quarenta) horas semanais.

VIII – educador de desenvolvimento infantojuvenil de 23 (vinte e três) horas semanais, das quais 20 (vinte) horas semanais serão de interação com crianças e 3 (três) horas semanais com atividades de trabalho livre, de acordo com o disposto no art. 37.

IX - educador de desenvolvimento infantojuvenil de 40 (quarenta) horas semanais, das quais 37 (trinta e sete) horas semanais serão de interação com crianças e 3 (três) horas semanais com atividades de trabalho livre, de acordo com o disposto no art. 37.

Parágrafo único. A hora de trabalho docente terá a duração de 60 (sessenta) minutos, e quando houver revezamento das turmas/classes 55 (cinquenta e cinco) minutos que serão dedicados à tarefa de ministrar aula e 5 (cinco) minutos para mudança do professor da sala de aula.

**Art. 31.** A jornada mensal é produto da jornada semanal do docente multiplicada por 5 (cinco).

## SEÇÃO II
## DA HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO (H.T.P.)

**Art. 32.** Hora de trabalho pedagógico é o período remunerado inserido na jornada de trabalho do docente, destinado às atividades extraclasse sendo cumprida individual e coletivamente, nos seguintes moldes:

SEAD

I – A hora de trabalho pedagógico coletivo será destinada às reuniões pedagógicas, aperfeiçoamento profissional e atendimento de alunos e pais, sendo cumprida na Unidade Escolar ou em local determinado pela Secretaria de Educação.

II – A hora de trabalho pedagógico individual será destinada a preparação de aulas e realização de estudos para aperfeiçoamento profissional, sendo cumprida na Unidade Escolar ou em local determinado pela Secretaria de Educação.

§1°. A hora de trabalho pedagógico coletivo será cumprida em período previamente definido pelos docentes da unidade escolar em reunião específica para este fim, podendo o docente escolher o período de cumprimento dentre os definidos, desde que seja durante o horário de funcionamento da Unidade Escolar e no mínimo 1 (uma) hora no dia.

§2°. O cumprimento da hora de trabalho pedagógico individual será de no mínimo 1 (uma) hora no dia, podendo o docente escolher o período de cumprimento, desde que seja durante o horário de funcionamento da Unidade Escolar.

**Art. 33.** A hora de trabalho pedagógico será dividida conforme o estabelecido abaixo:

I – Professor I e Professor II: 2 (duas) horas semanais de hora de trabalho pedagógico coletivo e 4 (quatro) horas semanais de hora de trabalho pedagógico individual;

II – Professor Recreacionista, Professor Adjunto I e Professor III: 2 (duas) horas semanais de hora de trabalho pedagógico coletivo e 5 (cinco) horas semanais de hora de trabalho pedagógico individual.

III – Professor IV: 2 (duas) horas semanais de hora de trabalho pedagógico coletivo e 2 (duas) horas semanais de hora de trabalho pedagógico individual.

**Art. 34.** A Hora de Trabalho Pedagógico será regulamentada em Decreto específico.

## SEÇÃO III

## DA HORA DE ATIVIDADE LIVRE (H.A.L.)

SEAD

**Art. 35.** A hora de atividade livre é o tempo remunerado inserido na jornada de trabalho do docente, destinado à atividades extraclasse de preparação de aulas e as atividades existentes ao processo avaliatório do aluno, a qual deve ser cumprida em hora e local de livre escolha dos integrantes da classe de docentes.

**Art. 36.** A hora de atividade livre será dividida conforme estabelecido abaixo:

I – professor Recreacionista, Professor I, Professor Adjunto I e Professor II: 3 (três) horas semanais;

II– professor III: 3 (três) horas semanais.

III – professor IV: 1 (uma) horas semanal.

## SEÇÃO IV
## DA HORA DE TRABALHO LIVRE (H.T.L.)

**Art. 37.** Hora de trabalho livre é o período remunerado inserido na jornada de trabalho do educador de desenvolvimento infantojuvenil, destinado a seleção de atividades desenvolvidas com as crianças e aperfeiçoamento profissional, sendo cumprida individual e/ou coletivamente sob a coordenação e fiscalização da equipe gestora da Unidade Escolar.

§1°. A hora de trabalho livre será dividida em:

I – 2 (duas) horas semanais para aperfeiçoamento, podendo ser presencial ou em local de livre escolha do servidor;

II – 1 (uma) hora semanal para organização do trabalho lúdico de forma presencial.

§2°. Haverá convocação prévia para o educador de desenvolvimento infantojuvenil quando as horas destinadas para aperfeiçoamento forem presenciais, caso contrário, serão exercidas em local de livre escolha do servidor.

§3°. O cumprimento da hora referente a organização do trabalho lúdico será definido pelo Diretor da Unidade Escolar, respeitada a carga horária do servidor e horário de funcionamento da escola.

## SEÇÃO V
## DA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO DOCENTE

**Art. 38.** Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

**§ 1º.** As horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho são constituídas de horas em atividades com alunos e hora atividade extraclasse, em caráter de substituição, na hipótese de afastamentos legais dos respectivos titulares ou classes vagas.

**§ 2º.** O número de horas semanais da carga suplementar de trabalho corresponderá à diferença entre o limite de 70 (setenta) horas e o número de horas previsto nas referidas jornadas de trabalho dos professores a que se refere o artigo 30.

**§ 3º.** Os docentes deverão cumprir as atividades extraclasse proporcionalmente à totalidade de aulas atribuídas em carga suplementar, e definidas em ato próprio da titular da Secretaria de Educação.

**§4º.** Os adicionais de tempo de serviço e de sexta-parte não incidirão sobre o valor correspondente à carga suplementar de trabalho docente.

**Art. 39**. Quando o total de horas/aula a serem ministrados pelo docente for constituído de blocos indivisíveis por classe, de acordo com o estabelecido nas matrizes curriculares, o número de horas/aula que ultrapassar o número correspondente à jornada semanal de trabalho do respectivo docente, ser-lhe-á, necessariamente, atribuído como carga suplementar de trabalho.

**Art. 40.** A carga suplementar de trabalho será objeto de regulamentação mediante Portaria do titular da Secretaria de Educação e poderá ser oferecida aos docentes, anualmente ou semestralmente, conforme dispuser o regulamento e as necessidades do serviço.

## SEÇÃO VI
## DA JORNADA DUPLA DOCENTE

SEAD

**Art. 41.** Os docentes que tem assegurada a remuneração decorrente de jornada dupla de trabalho, nos termos da legislação anterior, perderão o direito à prestação de serviço em jornada dupla da respectiva remuneração pela ampliação de jornada e, por conseguinte, dela não gozarão na inatividade e aposentadoria nas seguintes hipóteses:

I – a requerimento;

II – quando deixarem de prestar serviços em jornada dupla por período superior a 30 (trinta) dias alternados;

III - quando apresentarem em sala de aula ou nas demais atividades oferecidas pela Secretaria Municipal de Educação desempenho insatisfatório, sendo este aferido em relação a assiduidade, eficiência, disciplina, subordinação, dedicação e boa conduta durante o ano/semestre letivo.

§1°. A verificação de desempenho insatisfatório será apurada mediante regular processo administrativo perante Comissão Especialmente designada pelo titular da Secretaria de Educação, assegurada a ampla defesa e o contraditório.

§2°. O docente que assumir função gratificada de especialista em educação e possuir jornada dupla terá o vencimento da jornada dupla suspenso, passando a perceber a gratificação prevista para a função, até o retorno ao seu cargo de origem.

## SEÇÃO VII
## DA JORNADA AMPLIADA DO EDUCADOR DE DESENVOLVIMENTO INFANTOJUVENIL

**Art. 42.** Entende-se por jornada ampliada de trabalho o número de horas prestadas pelo educador de desenvolvimento infantojuvenil, além daquelas fixadas para a carga horária a que estiver sujeito.

§1°. As horas prestadas a título de jornada ampliada de trabalho são constituídas de horas em atividades com crianças, não abrangendo a hora de trabalho livre (H.T.L.).

§2°. O número de horas semanais da jornada ampliada será:

I – 10 (dez) horas semanais;

II – 20 (vinte) horas semanais;

III – 30 (trinta) horas semanais.

§3°. A ampliação de jornada será objeto de regulamentação mediante Portaria do titular da Secretaria de Educação e poderá ser oferecida aos educadores

de desenvolvimento infantojuvenil, anualmente ou semestralmente, conforme dispuser o regulamento e as necessidades do serviço.

§4°. Os educadores de desenvolvimento infantojuvenil que estivem afastados do exercício do cargo ou readaptados não poderão pleitear ou ser convocados para ampliar a jornada de trabalho.

§5°. Os adicionais de tempo de serviço e de sexta-parte não incidirão sobre o valor correspondente à jornada ampliada.

**Art. 43.** A base de cálculo para fins de pagamento da jornada ampliada será o vencimento base do cargo de Educador de Desenvolvimento Infantojuvenil – 40 horas semanais, seguindo os seguintes percentuais:

I – 10 (dez) horas semanais perceberá o valor correspondente a 25% do vencimento base do cargo referência;

II – 20 (vinte) horas semanais perceberá o valor correspondente a 50% do vencimento base do cargo referência;

III – 30 (trinta) horas semanais perceberá o valor correspondente a 75% do vencimento base do cargo referência.

## SEÇÃO VIII
## DO ACÚMULO DE CARGO, EMPREGO OU FUNÇÃO PÚBLICA

**Art. 44.** Na hipótese de acumulação de cargo, emprego ou função pública, a carga total não poderá ultrapassar o limite de 70 (setenta) horas semanais.

§1. A acumulação será considerada legal quando o servidor comprovar a compatibilidade de horário, observada a jornada de trabalho tratada no art. 30 e os seguintes intervalos de percurso:

I – 40 (quarenta) minutos de intervalo, entre o término do horário de um cargo, emprego ou função e o início do outro, se em municípios diversos;

II – 20 (vinte) minutos de intervalo, entre o término do horário de um cargo, emprego ou função e o início do outro, se no mesmo município.

§2.° Para o cumprimento da hora de trabalho pedagógico individual – H.T.P.I do professor e hora de trabalho livre – H.T.L. do educador de desenvolvimento infantojuvenil, se as unidades de exercício do servidor situarem-se próximas

SEAD

uma da outra, os intervalos exigidos nos incisos do parágrafo anterior, poderão ser reduzidos até o mínimo de 10 (dez) minutos, cabendo a Equipe Técnica da Unidade Escolar a verificação do cumprimento regular dos respectivos horários de trabalho.

**Art. 45.** A declaração de acúmulo de cargo, emprego ou função pública é de responsabilidade do profissional de ensino que acumula, devendo conter dados que correspondam à realidade e, em assim não sendo, o servidor poderá responder penal e administrativamente.

Parágrafo Único: Caberá ao servidor que acumula preencher anualmente ou semestralmente, de acordo com a solicitação da Administração Pública, o formulário próprio de acúmulo de cargo, assim como apresentar declaração de horário, contendo a assinatura e carimbo da superior imediato do local de trabalho inverso ao desta Municipalidade.

**Art. 46.** É vedado o acúmulo de cargo em comissão ou o exercício de função gratificada com a docência no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

## CAPITULO XI
## DA REMUNERAÇÃO, DAS VANTAGENS, DOS DIREITOS E DEVERES

### SEÇÃO I
### DA REMUNERAÇÃO

**Art. 47.** Integram a remuneração dos docentes, além do vencimento estabelecido para o exercício do cargo, as gratificações e adicionais previstos nesta Lei Complementar e as demais aplicáveis aos demais servidores municipais.

Parágrafo único. Não serão computados para fins de abono de natal os valores correspondentes a férias, licença-prêmio, gala, nojo, licença para tratamento de saúde, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como efetivo exercício, como também, sobre tais valores não incidindo desconto previdenciário.

**Art. 48.** A remuneração dos integrantes da Classe dos Especialistas em Educação é composta do vencimento conforme enquadramento do servidor no Plano de Carreira, acrescido dos adicionais a que fizer "jus", desde que calculados isoladamente sobre este, acrescido, ainda, do valor correspondente à função para a qual foi designado, com previsão no Anexo II da presente Lei Complementar.

Parágrafo único: Os Especialistas em Educação previstos no Anexo "Plano de Carreira", da Lei Complementar nº. 714/2015, farão jus a quaisquer reajustes que incidirem na remuneração dos integrantes da classe a qual pertencem.

**Art. 49.** Considera-se vencimento básico da carreira do Magistério, para fins das vantagens previstas na legislação, o valor correspondente ao Nível I e Faixa A da categoria profissional correspondente, conforme o Anexo II desta lei complementar.

Parágrafo Único. Considera-se vencimento a retribuição mensal paga ao servidor da classe docente pelo efetivo exercício do cargo.

**Art. 50**. O descumprimento de parte da carga horária diária de trabalho com aluno, da hora de trabalho pedagógico coletivo – HTPC ou da hora de trabalho pedagógico individual - HTPI será deduzida da remuneração.

§1°. Para fins de contagem de tempo de serviço ou quaisquer outros benefícios previsto em lei, as horas trabalhadas serão convertidas em dia.

§2°. A conversão das horas trabalhadas em dia será o resultado da multiplicação da jornada de trabalho mensal cumprida por 30 (trinta) dias, dividido pela jornada de trabalho mensal.

§3°. A jornada de trabalho mensal resulta da multiplicação da jornada de trabalho fixada no art. 30 por 5 (cinco) semanas.

**Art. 51.** Comporá a remuneração dos educadores de desenvolvimento infantojuvenil, além do vencimento estabelecido para o exercício do cargo, os adicionais aplicáveis aos demais servidores municipais.

§1°. O descumprimento de parte ou totalidade da carga horário da hora de trabalho livre – H.T.L. será deduzida da remuneração.

§2º. Considera-se vencimento básico da carreira dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil, para fins das vantagens previstas na legislação, o valor correspondente ao Nível I e Faixa A da categoria profissional correspondente, conforme o Anexo III desta lei complementar.

## SEÇÃO II
## DAS VANTAGENS

**Art. 52.** O servidor titular de cargo da carreira do Magistério fará "jus" à gratificação pelo trabalho noturno (G.T.N.), sendo este realizado a partir das 22 horas.

**Art. 53.** A percepção da gratificação de trabalho noturno, pelos servidores integrantes da classe dos docentes e das classes de Especialista em Educação do Quadro do Magistério, dar-se-á apenas enquanto atuarem no período noturno nas Unidades Escolares Municipais.

**Art. 54.** A gratificação por trabalho noturno corresponderá a 20% (vinte por cento) do valor percebido em decorrência da hora ministrada e trabalho pedagógico realizado no período noturno de trabalho.

**Art. 55.** O valor da gratificação por trabalho noturno não será incorporado à remuneração dos servidores beneficiados, também não sendo computado para fins de abono de natal, férias, licença-prêmio, gala, nojo, licença para tratamento de saúde, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como efetivo exercício, como também, sobre tal valor, não incidirá desconto previdenciário.

**Art. 56.** Além do vencimento, gratificação de trabalho noturno, o integrante do Quadro do Magistério Municipal de Praia Grande fará "jus" à percepção dos adicionais de tempo de serviço e de sexta parte, calculados isoladamente sobre o vencimento base.

## SEÇÃO III

## DOS DIREITOS E DEVERES DOS INTEGRANTES DA CLASSE DOCENTE E ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO

**Art. 57.** Além dos previstos em outras normas, são direitos dos integrantes da classe docente e de especialistas em educação:

I – ter ao seu alcance informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como contar com assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;

II – ter a possibilidade de frequentar cursos de formação, atualização de seus conhecimentos e especialização profissional, mediante autorização prévia do titular da Secretaria Municipal de Educação;

III – dispor, no ambiente de trabalho, de instalação e material técnico-pedagógico suficiente e adequado para que possa exercer com eficiência e eficácia suas funções, bem como a garantia do modelo pedagógico, quanto ao número de alunos em classes;

IV – receber vencimentos de acordo com o piso salarial do Magistério;

V – receber remuneração de acordo com o estabelecido no plano de carreira e as normas do Estatuto do Servidor Público Municipal e do Magistério Público Municipal;

VI – receber auxílio para a publicação de trabalho e livros didáticos ou técnicos - científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração, desde que haja disponibilidade orçamentária;

VII – receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

VIII – participar, como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e das deliberações afetos ao processo educacional;

IX – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

X – representar e oferecer sugestões a autoridades superiores sobre deliberação que afete a vida, as atividades da Unidade Escolar e a eficiência do processo educativo.

SEAD

**Art. 58.** O integrante das classes docente e de especialistas em educação tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

I – empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno utilizando mecanismos que acompanhem o processo científico da educação;

II – participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

III – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, ministrando aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar, integralmente dos períodos destinados à hora de trabalho pedagógico.

IV - executar suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

V – manter atualizados os documentos oficiais relacionados à vida escolar do aluno e disponibilizá-los para o órgão competente.

VI – manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade geral;

VII – incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre os educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando a construção de uma sociedade democrática;

VIII – assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

IX – respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado bem como da freqüência de seus alunos;

X – comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

XI – fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos junto aos órgãos da Administração;

XII – considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da política educacional municipal na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo de ensino-aprendizagem;

XIII – participar do Conselho de Escola e outros órgãos colegiados;

XIV– participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XV – preservar as finalidades da educação nacional inspiradas nos princípios de liberdade com responsabilidade e nos ideais de solidariedade humana;

XVI – contribuir por sua ação permanente, bem como através de sugestões, para o contínuo aperfeiçoamento do ensino municipal;

XVII – cumprir as ordens superiores, representando quando forem manifestamente ilegais;

XVIII – guardar sigilo sobre os assuntos da Administração;

XIX – manter sempre atualizada sua declaração de família, de residência, de domicílio e de acúmulo de cargos;

XX – zelar pela economia do material do Município e pela conservação do que for confinado à sua guarda ou utilização;

XXI – apresentar-se convenientemente trajado em serviço, ou com o uniforme determinado, quando for o caso;

XXII – estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às funções;

XXIII – proceder pública e particularmente, de forma que dignifique a função pública.

## SEÇÃO IV
## DOS IMPEDIMENTOS

**Art. 59.** Ao servidor das classes docente e especialista em educação é vedada toda ação ou omissão capaz de comprometer a dignidade e o decoro da função pública, ferir a disciplina e a hierarquia, prejudicar a eficiência do serviço ou causar dano à Administração Pública, especialmente:

I – referir-se depreciativamente em informação, parecer ou despacho, ou pela imprensa, ou por qualquer meio de divulgação às autoridades constituídas e aos atos da Administração;

SEAD

II – retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto existente na unidade de trabalho;

III – valer-se da sua qualidade de servidor para obter proveito pessoal;

IV – coagir ou aliciar subordinados com objetivos de natureza político partidária;

V – exercer comércio entre companheiros de serviço, no local de trabalho;

VI – constituir-se procurador de partes, ou servir de intermediário perante qualquer Repartição Pública, exceto quando se tratar de interesse do cônjuge ou de parente até segundo grau;

VII – cometer a pessoa estranha, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou que competir a seus subordinados;

VIII – entreter-se, durante as horas de trabalho, em palestras, leituras ou atividades estranhas ao serviço;

IX – empregar material do serviço público para fins particulares;

X – fazer circular ou subscrever rifas ou listas de donativos no local de trabalho;

XI – receber estipêndios de fornecedores ou de entidades fiscalizadoras;

XII – fazer, com a Administração Direta ou Indireta, contratos de natureza comercial, industrial ou prestação de serviços com fins lucrativos por si ou como representante de outrem;

XIII – participar da gerência ou administração de empresas bancárias ou industriais ou de sociedades comerciais, que mantenham relações comerciais ou administrativas com o Município, seja por estas subvencionadas, ou estejam diretamente relacionadas com a finalidade da unidade ou serviço em que esteja lotado;

XIV – exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Município, em matéria que se relacione com a finalidade da unidade ou serviço em que esteja lotado;

SEAD

XV – comerciar ou ter parte em sociedades comerciais nas condições mencionadas no inciso XIV deste artigo, podendo, em qualquer caso, ser acionista, quotista ou comandatário;

XVI – requerer ou promover a concessão de privilégio garantias de juros ou outros favores semelhantes, estaduais ou municipais, exceto privilégio de invenção própria.

## SEÇÃO V
## DO PROCESSO DISCIPLINAR

**Art. 60.** São causas para demissão, além dos casos previstos na legislação, as próprias do exercício da função do Magistério:

I – incompetência didático-pedagógica comprovada;

II – irresponsabilidade profissional.

**Art. 61.** A aplicação de sanções previstas na Lei Complementar nº. 15, de 28 de maio de 1992, ao docente e especialista em educação ocorrerá após regular processo administrativo observando os seguintes quesitos:

I – garantia de amplo direito à defesa do profissional em questão;

II – convocações de reuniões por escrito, com convocação ao interessado;

III – garantia de sigilo durante o processo de investigação.

**Art. 62.** O procedimento administrativo obedecerá ao disposto na Lei Complementar nº. 15, de 28 de maio de 1992.

## CAPÍTULO XII
## DAS FÉRIAS E DO RECESSO ESCOLAR

### SEÇÃO I
### DAS FÉRIAS

SEAD

**Art. 63.** Aos docentes em exercício de regência de classe/turmas nas unidades escolares deverão ser assegurados 30 (trinta) dias de férias anuais, no mês de janeiro, e aos especialistas em educação a 30 (trinta) dias por ano.

§ 1°. É proibido levar à conta de férias, para compensação, qualquer falta ao trabalho.

§ 2°. É proibida a acumulação de férias, salvo por absoluta necessidade de serviço e pelo máximo de dois anos consecutivos.

§ 3°. Não se estende à proibição do parágrafo anterior aos ocupantes de cargos em comissão.

§ 4°. Tendo em vista a proibição de acumulação de férias, incorrerão em pena de responsabilidade o superior imediato que impedirem o gozo de férias aos servidores em relação aos quais já tenha sido permitida a acumulação máxima prevista no parágrafo 2°.

§5°. O professor não terá direito às férias quando no curso do exercício e/ou período aquisitivo ocorrerem as seguintes situações:

I – Faltar ao serviço sem justificativa por mais de 30 dias consecutivos e/ou intercalados dentro do exercício e/ou período aquisitivo;

II – Quando o servidor se afastar do trabalho por Licença Médica e/ou perícia Médica por mais de 60(sessenta) dias consecutivos e/ou intercalados dentro do exercício e/ou período aquisitivo.

**Art. 64.** Anualmente, a direção de cada unidade escolar organizará a escala de férias dos servidores para o ano seguinte, conforme requerido pela Secretaria de Educação, sendo alterável de acordo com a conveniência dos serviços.

§ 1°. O docente em cargo de comissão ou em função gratificada, embora incluído na escala de férias, não poderá gozá-la sem prévia autorização superior.

§ 2°. Organizada a escala deverá ser dada ciência da mesma aos servidores.

## SEÇÃO II
## DO RECESSO ESCOLAR

SEAD

**Art. 65.** Os docentes em exercício de regência de classe/turmas nas Unidades Escolares de Educação Básica farão jus aos períodos de recesso escolar, conforme o calendário escolar.

Parágrafo único: O docente poderá ser convocado, pela instituição, no período de recesso escolar caso não tenha encerrado toda documentação específica do seu curso ou a critério da Administração Pública, havendo necessidade.

## SEÇÃO III
## DOS AFASTAMENTOS, LICENÇAS E READAPTAÇÕES

**Art. 66.** O docente poderá ser afastado do exercício do cargo para os seguintes fins:

I – prover cargo em comissão e designação para exercício de funções gratificadas;

II – exercer atividades inerentes ou correlatas às do Magistério em cargos ou funções previstas nas Unidades e/ou órgãos da Secretaria Municipal de Educação;

III – exercer, junto a entidades conveniadas com a Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens do cargo, atividades inerentes às do Magistério;

IV – substituir ocupante de cargo quando o titular estiver afastado, desde que devidamente habilitado;

V – frequentar cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, especialização ou atualização, com ou sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens dos cargos;

VI – comparecer a congressos, cursos e reuniões relacionados com a sua atividade, sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens do cargo, mediante autorização prévia do titular da Secretaria Municipal de Educação e restrito a no máximo 3 (três) requerimentos no ano.

Parágrafo único. O afastamento previsto no inciso V sem prejuízo dos vencimentos ocorrerá de acordo com os seguintes critérios:

I - autorização prévia do titular da Secretaria Municipal de Educação;

II – ter sido aprovado no estágio probatório;

III – ter obtido aprovação nas suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho;

IV – compartilhar o conhecimento aferido com os demais docentes da Rede Municipal, por meio de aulas, hora de trabalho pedagógico coletivo e outras formas de difusão;

V – assumir compromisso de permanência obrigatória na Rede Municipal de Ensino, após a conclusão da atividade objeto do afastamento, pelo tempo mínimo equivalente ao dobro de tempo correspondente ao afastamento.

**Art. 67.** A duração do afastamento previsto no inciso V do art. 66 poderá ser interrompido a qualquer tempo, a pedido do servidor ou por conveniência da Administração Pública.

§1°. Não será concedido novo afastamento antes de decorridos 5 (cinco) anos do término do anterior.

§2°. O tempo em que o servidor estiver afastado não será considerado para efeito de evolução funcional, caso o docente estiver afastado na totalidade de sua carga horária.

**Art. 68**. Aplicar-se-ão aos integrantes das classes docente e especialista em educação, no que couber, as disposições relativas a licenças e, outros afastamentos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Praia Grande.

§1°. Os ocupantes de cargos de professor que estiverem afastados de acordo com a licença prevista no art. 132 da Lei Complementar n°. 15/92, somente poderão reassumir o exercício, desistindo da licença, desde que o façam pelo menos com 30 (trinta) dias de antecedência do inicio dos períodos de férias ou recesso escolares.

§2°. As faltas ao serviço, até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, poderão ser abonadas pelo titular da Secretaria de Educação, desde que o servidor esteja em efetivo exercício na referida pasta.

**Art. 69.** O integrante da classe docente poderá ser readaptado em decorrência de alterações de estado físico ou mental que comprometam o desempenho de tarefas específicas de sua função.

§1°. Constitui-se causa para afastamento ou readaptação, além dos casos previstos na legislação, a incapacidade específica comprovada para o exercício da função docente, as que decorram de traumas psíquicos, doenças profissionais ou moléstias incuráveis.

§2°. A readaptação poderá ser sugerida pelo superior imediato, desde que devidamente fundamentada.

**Art. 70.** A readaptação de servidor integrante da classe docente fica condicionada a laudo técnico que oriente neste sentido, desde que proferido após inspeção realizada por equipe médica ou multidisciplinar, sendo que nesta última hipótese pelo menos dois médicos deverão integrar a comissão, conforme requerer o caso.

**Art. 71.** O docente readaptado:

I - integra o Quadro do Magistério Municipal e será remunerado tendo por base a carga horária a que estiver sujeito:

II - cumprirá o número de horas correspondentes a sua jornada de trabalho na unidade designada para sede de exercício;

III - gozará férias de acordo com a escala administrativa;

IV - terá seu enquadramento seguindo os critérios de seus pares;

V - não faz "jus" a percepção de gratificação de trabalho noturno.

Parágrafo Único. A sede de exercício do docente readaptado será fixada de acordo com os critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

## *CAPÍTULO XIII*

## *DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO*

### SEÇÃO I
### DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 72.** A carreira do magistério público municipal tem como princípios básicos:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas;

Parágrafo único. O ingresso na carreira dar-se-á na classe inicial de cada cargo da carreira, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

## *SEÇÃO II*
## DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 73. A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor Recreacionista, Professor I, Professor Adjunto I, Professor II, Professor III e Professor IV, sendo estes estruturados na classe de Docentes.

§1°. Cargo do magistério é o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional do magistério, havendo disponibilidade nas seguintes situações:

a) Professor Recreacionista, Professor I, Professor Adjunto I e Professor II: haverá cargo quando a escola municipal possuir uma classe livre com a jornada de trabalho completa para atribuição, observado o disposto nos arts. 6° e 30.

b) Professor III: haverá cargo quando a escola municipal possuir um conjunto de 20 (vinte) horas/aula livres de interação com alunos na disciplina do docente, observado o disposto nos arts. 6° e 30.

c) Professor IV: haverá cargo quando a escola municipal possuir um conjunto de 10 (dez) horas/aula livres de interação com alunos na disciplina do docente, observado o disposto nos arts. 6° e 30.

§2°. Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

§3°. Carreira é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram.

SEAD

## *SEÇÃO III*
## DAS FAIXAS E DOS NÍVEIS

**Art. 74.** As faixas constituem a linha de Promoção Horizontal da carreira do titular de cargo de professor e são designadas pelas letras de A a G conforme Anexo I da presente Lei Complementar, havendo um interstício de 5 (cinco) anos entre as promoções de uma faixa para outra.

**Art. 75.** Os Níveis constituem a linha de Promoção Vertical, e referem-se à habilitação do titular do cargo de professor:

I - Nível Médio: em curso de magistério na modalidade normal;

II - Nível Superior: em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente à área específica do conhecimento no currículo, com formação pedagógica, conforme a legislação em vigor;

III - Nível Pós-graduação em curso "lato sensu" em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o professor é titular, com o mínimo de 360 (trezentas e sessenta) horas, conforme a legislação em vigor;

IV - Nível Pós-graduação em cursos "stricto sensu" – mestrado, em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o professor é titular, conforme a legislação em vigor;

V - Nível Pós-graduação em cursos stricto sensu – Doutorado, em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o professor é titular, conforme a legislação em vigor.

§1°. O requerimento da promoção vertical somente poderá ser feito após a conclusão do estágio probatório.

§2°. A mudança de nível acontecerá em janeiro de cada ano mediante apresentação do requerimento da parte do interessado ao órgão responsável, anexado ao título da nova habilitação, até dia 30 do mês de junho do ano anterior, para fins de inserção na proposta orçamentária do exercício subsequente.

SEAD

**Art. 76.** O processo necessário para o levantamento e definição dos servidores que fazem jus à promoção horizontal dar-se-á uma vez ao ano, em mês a ser fixado em regulamentação específica.

**Art. 77.** Somente participarão da promoção horizontal e vertical os docentes que estejam atuando em regência de classe/aulas em Unidades Escolares de Educação Básica, os afastados em projetos da Secretaria de Educação ou atuando como especialista em educação.

Parágrafo único: Para execução do disposto no caput deste artigo o mês base para a contagem de tempo para fins de promoção horizontal será o mês de janeiro.

## *SEÇÃO IV*
## DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

**Art. 78.** Promoção Horizontal ou merecimento é a passagem do titular de cargo de professor de uma faixa para outra imediatamente posterior.

Parágrafo único. As normas regulamentares de Promoção Horizontal serão estabelecidas mediante Decreto.

**Art. 79.** A Promoção Horizontal do integrante da Classe de Docentes decorrerá de avaliação que considerará a assiduidade, o desempenho e a qualificação profissional.

§ 1º. O concurso para fins de promoção horizontal será convocado pelo titular da Secretaria de Educação, devendo o ato convocatório conter a demonstração de há expressa previsão na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual e, ainda, o impacto do exercício financeiro subsequente ao que se der a promoção.

§ 2º. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a aferição de qualificação e de assiduidade ocorrerá a cada cinco anos.

**Art. 80.** Para a qualificação profissional, serão considerados os certificados de:

I – Curso de Aperfeiçoamento.

II – Publicação em revistas e anais de congressos.

§1°. Os cursos referidos neste artigo poderão ser promovidos ou reconhecidos pela Secretaria Municipal de Educação e pelo Conselho Municipal de Educação.

§2°. Os títulos deverão ser entregues na Secretaria de Educação acompanhados por requerimento, e serão pontuados de acordo com o Decreto específico.

§3°. Serão considerados os títulos que sejam na área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o professor é titular.

**Art. 81.** A avaliação de desempenho abrange as seguintes dimensões:

I - Docência;

II - Participação no projeto pedagógico da escola:

III - Colaboração com as atividades de articulação da escola com as famílias e comunidade.

§1°. A avaliação de desempenho da classe de docentes deverá ter a participação do próprio professor, dos docentes de seu período da Unidade Escolar que atua e da equipe gestora.

§2°. A avaliação de desempenho da classe dos Especialistas em Educação e docentes em exercício de cargo de provimento em comissão terá a participação do próprio profissional, de sua equipe de trabalho e do superior imediato.

**Art. 82.** Para aferição da assiduidade dos docentes, não serão computados como efetivo exercício os afastamentos legais, exceto as férias, licença gala, licença nojo, licença gestante, licença adotante, licença paternidade, licença prêmio e falta abonada.

**Art. 83.** A pontuação para promoção será determinada pela média aritmética dos fatores dos artigos 80 e 81, além da assiduidade, tomando-se:

I – a média aritmética das avaliações anuais de desempenho com peso 4 (quatro);

SEAD

II – a pontuação da qualificação, com peso 3 (três);

III – a assiduidade do docente, com peso 3 (três);

Parágrafo Único: A pontuação mínima necessária para fazer "jus" à promoção horizontal é de 6,0 (seis), caso contrário, o Professor permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 84.** Para fazer "jus" a promoção horizontal, além da pontuação mínima, o servidor não poderá ter sofrido pena disciplinar durante o interstício de 5 (cinco) anos ou encontrar-se em readaptação ou afastamento.

§1°. O servidor que enquadrar-se no disposto no "caput" deste artigo durante o interstício dos 5 (cinco) anos terá sua avaliação de desempenho funcional sobrestada até a conclusão do processo.

§2° Havendo a absolvição ou retorno ao exercício do cargo, o período em que a avaliação ficou suspensa será revisto, realizando-se as avaliações de desempenho funcional para cômputo na evolução funcional ao servidor.

§3°. Ao servidor deverá ser assegurado o direito de ampla defesa e contraditório.

**Art. 85.** Para fins de avaliação do processo da Promoção Horizontal fica criada a Comissão de Desempenho Funcional do Pessoal do Magistério, constituída por 5 (cinco) membros, entre os servidores pertencentes à carreira do magistério, os quais serão designados pelo Prefeito.

Parágrafo Único. A composição da Comissão de Desempenho Funcional do Pessoal do Magistério impõe alternância em relação aos seus integrantes e dar-se-á a cada cinco anos de participação.

**Art. 86.** Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 1°. Havendo entre a chefia e o servidor divergência em relação ao resultado da avaliação, após a ciência, o servidor deverá recorrer à Comissão de Desempenho Funcional do Pessoal do Magistério, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

§ 2º. Caberá à Comissão pronunciar-se em 5 (cinco) dias úteis por meio de relatório a ser encaminhado ao Secretário Municipal de Educação que decidirá em caráter final no mesmo prazo.

§3º. A decisão final será encaminhada pela Comissão ao servidor.

**Art. 87.** A Secretaria Municipal de Educação remeterá, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Prefeitura, para registro em prontuário funcional, os dados e informações necessárias à aferição da Promoção Horizontal do servidor.

## *SEÇÃO V*
## DA PROMOÇÃO VERTICAL

**Art. 88.** Promoção Vertical é a passagem do titular de cargo de Professor de um nível para outro subsequente, em decorrência da obtenção de habilitação ou nova titulação.

Parágrafo Único. Os certificados referentes às habilitações ou titulações referidas neste artigo serão submetidos à apreciação da Comissão de Desempenho Funcional do Pessoal do Magistério.

**Art. 89.** A promoção vertical será requerida após a conclusão do estágio probatório, devendo ser instruída com os documentos necessários até o dia 30 de junho de cada ano.

Parágrafo único. O deferimento de promoção vertical dar-se-á pelo titular da Secretaria de Educação, após demonstração do impacto financeiro e provisão na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual.

**Art. 90.** O Professor que possuir, independentemente de sua área de atuação, as habilitações ou titulações em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o professor é titular, fará "jus" aos vencimentos estabelecidos nas tabelas de referências salariais constantes no Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1°. A percepção de vencimento nos termos do *"caput"* não autoriza o Professor à mudança na área de atuação de seu cargo de origem.

§ 2°. Os vencimentos a que se refere o *"caput"* deste artigo serão incorporados à remuneração do servidor da classe docente.

## *SEÇÃO VI*
## DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

**Art. 91.** Progressão Funcional é a passagem na classe de docente para cargo superior dentro da mesma carreira.

§1°. A progressão funcional será aplicada ao cargo de Professor Adjunto I que passará para Professor I, atendidos os requisitos previstos em lei.

§2°. A regra prevista no parágrafo anterior será aplicada apenas aos Professores Adjuntos I que ingressarem em cargo de efetivo provimento até a publicação desta Lei.

**Art. 92.** A Progressão Funcional que trata o artigo anterior desta Lei Complementar obedecerá aos seguintes critérios:

I – classificação no Concurso Público de Ingresso, considerando a ordem de antiguidade:

II – cumprimento do estágio probatório;

III – disponibilidade orçamentária para o ano subsequente;

IV – vacância de cargo de Professor I.

**Art. 93.** Os Professores não beneficiados por exceder o número de vagas disponíveis permanecerão no seu cargo de origem, tendo o direito a progressão funcional no ano posterior em que houver vagas disponíveis.

## CAPÍTULO XIV

## DA CARREIRA DOS EDUCADORES DE DESENVOLVIMENTO INFANTOJUVENIL

**Art. 94.** O acesso na carreira de educadores de desenvolvimento infantojuvenil consiste na passagem, pelos critérios estabelecidos nesta Lei Complementar, ao nível imediatamente superior da categoria que se encontra.

## SEÇÃO I
## DAS FAIXAS E DOS NÍVEIS

**Art. 95.** As Faixas constituem a linha de Promoção Horizontal da carreira do titular de cargo de educador de desenvolvimento infantojuvenil e são designadas pelas letras de A a H conforme tabelas constantes no Anexo III da presente Lei Complementar, havendo um interstício de 5 (cinco) anos entre as promoções de uma faixa para outra.

**Art. 96.** Os Níveis constituem a linha de Promoção Vertical, e referem-se à habilitação do titular do cargo de educador de desenvolvimento infantojuvenil:

§1°. Serão considerados níveis:

a) Nível Inicial: nível médio em curso de Magistério na modalidade Normal, com habilitação em Educação Infantil;

b) Nível Intermediário I: curso superior com licenciatura plena em Pedagogia ou licenciatura em Pedagogia com habilitação em Educação Infantil;

c) Nível Intermediário II: curso de Pós-graduação em curso "lato sensu" em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o servidor é titular, com o mínimo de 360 horas, conforme legislação em vigor;

d) Nível Final I: curso de Pós-graduação em cursos "stricto sensu" – mestrado, em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o servidor é titular, conforme a legislação em vigor;

e) Nível Final II: curso de Pós-graduação em cursos "stricto sensu" – Doutorado, em área específica ou correlata à habilitação exigida para o cargo do qual o servidor é titular, conforme a legislação em vigor.

§2°. As mudanças de nível serão sempre para o nível seguinte, desde que comprovada a titulação para aquele nível.

§3°. A mudança de nível acontecerá em janeiro de cada ano mediante apresentação do requerimento da parte do interessado ao órgão responsável,

Prefeitura Praia Grande SEAD

anexado ao título na nova habilitação, até dia 30 do mês de junho do ano anterior, para fins de inserção na proposta orçamentária do exercício subsequente.

**Art. 97.** O processo necessário para o levantamento e definição dos servidores que fazem jus às promoções vertical e horizontal dar-se-á uma vez ao ano, em mês a ser fixado em regulamentação específica.

## SEÇÃO II
## DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

**Art. 98**. Promoção Horizontal ou merecimento é a passagem do titular do cargo de uma faixa para outra imediatamente posterior.

§1°. Para execução do disposto no caput deste artigo o mês base para a contagem de tempo para fins de promoção horizontal será o mês de janeiro.

§2°. O requerimento da promoção vertical somente poderá ser feito após a conclusão do estágio probatório.

§3°. A mudança de nível acontecerá em janeiro de cada ano mediante apresentação do requerimento da parte do interessado ao órgão responsável, anexado ao título da nova habilitação, até dia 30 do mês de junho do ano anterior, para fins de inserção na proposta orçamentária do exercício subsequente.

§4°. As normas regulamentares de Promoção Horizontal serão estabelecidas mediante Decreto.

**Art. 99.** A Promoção Horizontal do integrante da carreira dos educadores de desenvolvimento infantojuvenil decorrerá de avaliação que considerará a assiduidade, o desempenho e a qualificação profissional.

§1°. O concurso para fins de promoção horizontal será convocado pelo titular da Secretaria de Educação, devendo o ato convocatório conter a demonstração de expressa previsão na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual e, ainda, o impacto nos dois exercícios financeiros subsequentes ao que se der a promoção.

§2°. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a aferição de qualificação e de assiduidade ocorrerá a cada cinco anos.

Estância Balneária SEAD

**Art. 100.** Para a qualificação profissional, serão considerados os certificados de:

I – Curso de Aperfeiçoamento na área de atuação, com duração mínima de 120 (cento e vinte) horas;

II – Cursos de treinamento, expansão cultural e extensão universitária na área de atuação, com duração mínima de 30 horas;

III – Publicação em revistas e anais de congressos na área de atuação.

Parágrafo único. Os cursos referidos neste artigo poderão ser promovidos ou reconhecidos pela Secretaria Municipal de Educação e pelo Conselho Municipal de Educação.

**Art. 101**. A avaliação de desempenho abrange as seguintes dimensões:

I – Conhecimento e cumprimento das atribuições inerentes ao cargo;

II – Qualidade e produtividade;

III - Participação no projeto político pedagógico da escola;

IV - Colaboração com as atividades de articulação da escola com as famílias e comunidade.

§1°. A avaliação de desempenho dos integrantes da carreira de educador de desenvolvimento infantojuvenil deverá ter a participação do próprio servidor, dos pares que atuam em seu período na Unidade Escolar que atua e da equipe gestora.

**Art. 102**. Para aferição da assiduidade dos trabalhadores em educação, não serão computados como efetivo exercício os afastamentos legais, exceto as férias, licença gala, licença nojo, licença gestante/paternidade/adotante, licença prêmio e falta abonada.

**Art. 103**. A pontuação para promoção será determinada pela média aritmética dos fatores dos artigos 100 e 101, além da assiduidade, tomando-se:

I – a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 5 (cinco);

II – a pontuação da qualificação, com peso 2 (dois);

III – a assiduidade do servidor, com peso 3 (três);

Parágrafo único. A pontuação mínima necessária para fazer "jus" à promoção horizontal é de 6,0 (seis), caso contrário, o servidor permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 104.** Para fazer "jus" a promoção horizontal, além da pontuação mínima, o servidor não poderá ter sofrido pena disciplinar durante o interstício de 5 (cinco) anos ou encontrar-se em readaptação ou afastamento.

§1°. O servidor que enquadrar-se no disposto no "caput" deste artigo durante o interstício dos 5 (cinco) anos terá sua avaliação de desempenho funcional sobrestada até a conclusão do processo.

§2°. Havendo a absolvição do servidor ou o seu retorno ao exercício do cargo, o período em que a avaliação ficou suspensa será revisto, realizando-se as avaliações de desempenho funcional para cômputo na evolução funcional do servidor.

§3°. Ao servidor deverá ser assegurado o direito de ampla defesa e contraditório, e os procedimentos previstos na Lei Complementar n°. 15/92.

**Art. 105**. Para fins de avaliação do processo da Promoção Horizontal fica criada a Comissão de Desempenho Funcional da Carreira dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil constituída por 5 (cinco) membros, entre os servidores pertencentes ao quadro de servidores da Secretaria de Educação, os quais serão designados pelo Prefeito.

Parágrafo único. A composição da Comissão de Desempenho Funcional da Carreira dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil impõe alternância em relação aos seus integrantes e dar-se-á a cada cinco anos de participação.

**Art. 106**. Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§1°. Havendo entre a chefia e o servidor divergência em relação ao resultado da avaliação, após a ciência, o servidor deverá recorrer à Comissão de

SEAD

Desempenho Funcional da Carreira dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

§2°. Caberá à Comissão pronunciar-se em 5 (cinco) dias úteis por meio de relatório a ser encaminhado ao Secretário Municipal de Educação que decidirá em caráter final no mesmo prazo.

§3°. A decisão final será encaminhada pela Comissão ao servidor.

**Art. 107**. A Secretaria Municipal de Educação remeterá, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Prefeitura, para registro em prontuário funcional, os dados e informações necessárias à aferição da Promoção Horizontal do servidor.

## SEÇÃO III
## PROMOÇÃO VERTICAL

**Art. 108**. Promoção Vertical é a passagem do titular de cargo de um nível para outro subsequente, desde que comprovada à titulação exigida para o nível.

Parágrafo Único. Os certificados referentes às habilitações ou titulações referidas neste artigo serão submetidos à apreciação da Comissão de Desempenho Funcional da Carreira dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil.

**Art. 109**. A promoção vertical será requerida e instruída com os documentos necessários até o dia 30 de junho de cada ano.

Parágrafo único. O deferimento de promoção vertical dar-se-á pelo titular da Secretaria de Educação, após demonstração do impacto financeiro e provisão na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual.

**Art. 110**. O servidor que possuir as habilitações ou titulações exigidas para o cargo do qual é titular, fará "jus" ao vencimento estabelecido nas tabelas de referências salariais constantes no Anexo Único desta Lei Complementar.

§1°. A percepção de vencimento nos termos do "caput" não autoriza o servidor à mudança na área de atuação de seu cargo de origem.

SEAD

§2°. Os vencimentos a que se refere o "caput" deste artigo serão incorporados à remuneração do servidor integrante da carreira dos Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil.

## CAPÍTULO XV
## DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 111.** O tempo de serviço dos docentes será contado em dias corridos para todos os fins e efeitos legais.

Parágrafo Único. A contagem de tempo de serviço será realizada pela Secretaria de Educação apenas para fins de evolução funcional.

**Art. 112.** Aplicam-se subsidiariamente aos integrantes do quadro do Magistério Municipal as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Praia Grande, daquilo que não colidirem com a presente Lei Complementar.

**Art. 113.** Os ocupantes do cargo de Educador de Desenvolvimento Infantojuvenil estão submetidos às disposições constantes no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Praia Grande.

§1°. As faltas ao serviço, até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, poderão ser abonadas pelo titular da Secretaria de Educação.

§2°. O tempo de serviço dos educadores de desenvolvimento infantojuvenil será contado em dias corridos para todos os fins e efeitos legais.

§3°. A contagem de tempo de serviço será requerida pelo interessado.

**Art. 114.** Após a emissão dos atos de promoção dos integrantes das carreiras do docente e do educador de desenvolvimento infantojuvenil pelo titular da Secretaria Municipal de Educação, serão remetidos os documentos necessários para a Secretaria de Administração, a fim de que esta promova o apostilamento e anotações em prontuário funcional.

**Art. 115.** Os integrantes dos cargos inerentes à Carreira do Magistério e Educadores de Desenvolvimento Infantojuvenil, enquadrados de acordo com as Leis Complementares nº. 491, de 03 de setembro de 2007 e nº. 614, de 19 de dezembro de 2011, caso aprovados, farão jus a promoção horizontal após o interstício de 5 (cinco) anos da publicação da mesma, considerando a expressa previsão nas Leis de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária anual vigente.

**Art. 116.** As despesas decorrentes da presente lei complementar correrão por dotação orçamentária própria, suplementada se necessário.

**Art. 117.** Não será considerado dia letivo o dia 15 de outubro, quando se comemora o "Dia do Professor".

**Art. 118.** Esta lei complementar entra em vigor na data de publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Leis Complementar nº 614, de 19 de dezembro de 2011 e 761, de 30 de novembro de 2017.

Palácio São Francisco de Assis, Município da Estância Balneária de Praia Grande, aos 1° de abril de 2020, ano quinquagésimo quarto da Emancipação.

**ALBERTO PEREIRA MOURÃO**
**PREFEITO**

Maura Ligia Costa Russo
Secretária Municipal de Governo

Registrado e publicado na Secretaria de Administração, aos 1º de abril de 2020.

Marcelo Yoshinori Kameiya
Secretário Municipal de Administração

Processo Administrativo nº 29331/2002

Município da Estância Balneária de Praia Grande
SEAD