



LEI Nº 2.084, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2019

Autoria: Poder Executivo Municipal

**REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO
DO MUNICÍPIO DE CAMPO NOVO DO PARECIS E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE CAMPO NOVO DO PARECIS, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis, de regime único estatutário, conforme art. 2º da Lei nº 1.130/2006, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Campo Novo do Parecis.

§ 1º. Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração visa orientar o desenvolvimento e a melhoria do desempenho dos resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da Administração Pública Municipal, mediante a adoção dos princípios de mérito, titulação de escolaridade e qualificação para ingresso e desenvolvimento do serviço público municipal na área da Educação.

§ 2º. A disciplina da contratação por tempo determinado, por excepcional interesse público, é regida pela Lei Municipal nº 1.544/2012, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal.

**TÍTULO II
DOS CONCEITOS**

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

I - Plano de Carreira - conjunto de diretrizes e normas que informam, disciplinam e estabelecem a estrutura do quadro de pessoal, a progressão funcional e os respectivos vencimentos;

II - Carreira - conjunto de classes funcionais escalonadas que ensejam a progressão do servidor à classe superior na estrutura da carreira;

III - Cargo Público - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos ao servidor público, criados por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

IV - Cargo Público Efetivo - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos municipais, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Concurso Público;



V - Cargo de Provimento Efetivo - cargo destinado a ser provido em caráter definitivo, mediante concurso público em classe inicial de determinada carreira;

VI - Cargo de Provimento em Comissão - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos municipais, destinado a ser provido em caráter transitório nos cargos de coordenação, direção, chefia ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal;

VII - Função Gratificada - conjunto de responsabilidades e atribuições adicionais, instituídas por Lei e conferidas transitoriamente a um servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro permanente do município de Campo Novo do Parecis;

VIII - Quadro de Pessoal - conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão e funções gratificadas;

IX - Enquadramento - posição ocupada pelo servidor público no plano de carreira;

X - Reenquadramento - deslocamento de servidor para nova classe ou a confirmação da permanência na classe atual, em razão da correlação de atribuições, nível de escolaridade e tempo de efetivo exercício;

XI - Vencimento - corresponde ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelo servidor, constituindo retribuição de natureza pecuniária legalmente prevista, devida pelo exercício do cargo público, compreendendo ao seguinte:

a) Vencimento ou Vencimento Inicial: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

b) Faixa de Vencimentos: escala de padrões de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

c) Vencimento Padrão: àquele constante da letra e do nível que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

d) Verba Pessoal Nominalmente Identificada: corresponde às vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores no ato do enquadramento.

XII - Remuneração - consiste no vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei;

XIII - Servidor - pessoa física que, legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Pública Municipal;

XIV - Nível de escolaridade - consiste no nível de educação formal, representado pela conclusão da alfabetização, Ensino Fundamental, Ensino Médio ou Ensino Superior, que compreende graduação e pós-graduação, sendo esta subdividida em especialização, mestrado e doutorado;

XV - Funções de Magistério - funções exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar, coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico;



XVI - Progressão Funcional - passagem do servidor, titular de cargo de provimento efetivo, para nível ou classe superior, sem mudança de nomenclatura de cargo;

XVII - Prontuário Funcional - pasta que contém os registros da vida funcional do servidor, capaz de comprovar direitos decorrentes do seu vínculo com a Administração, que deverá conter todas as informações necessárias para a gestão de Recursos Humanos;

XVIII - Unidade Escolar - toda unidade educacional da rede municipal que possuir registro e autorização pelos órgãos competentes, compreendendo neste conceito também suas extensões.

XIX - Estágio Probatório - período que visa aferir se o servidor público possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo no qual ingressou por força de concurso público;

XX - Estabilidade - atributo do cargo público que assegura a continuidade da prestação do serviço público, que é de caráter permanente.

TÍTULO III DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis compreende:

- I - a estrutura da carreira dos Profissionais da Educação;
- II - o quadro de pessoal;
- III - função gratificada;
- IV - as formas de provimento dos cargos;
- V - a jornada de trabalho;
- VI - a substituição das funções de professor;
- VII - as férias e o recesso escolar;
- VIII - a remuneração;
- IX - o plano de carreira;
- XI - o reenquadramento;
- XII - o Sistema de Gerenciamento de Desempenho;
- XIII - a valorização do servidor;
- XIV - os direitos e deveres especiais dos profissionais da Educação.

Art. 4º. O cargo de Agente Educacional passa a ser denominado Agente Educacional Infantil, mantendo-se as mesmas atribuições.

Art. 5º. Ficam criados 5 (cinco) cargos de Técnico de Apoio Educacional.

CAPÍTULO I DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Seção I Da Constituição das Carreiras



Art. 6º. As Carreiras dos Profissionais da Educação são constituídas de 4 (quatro) classes de cargos:

I - Professor, composto das atribuições inerentes às atividades de docência, suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de coordenação, assessoramento pedagógico e de direção escolar, que desempenham atividades nas unidades escolares e na administração central da Rede Pública Municipal de Educação Básica;

II - Agente Educacional Infantil, composto das atribuições inerentes às atividades de Educação Infantil, apoio e assistência educacional e outras que exijam formação específica, correlacionadas com o perfil profissional;

III - Técnico de Apoio Educacional, composto das atribuições inerentes às atividades de apoio na Educação Especial a alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação nas unidades de ensino regular de Ensino Fundamental;

IV - Monitor, cargo este em extinção.

§ 1º. O profissional de que trata o inciso III pode exercer suas atribuições em mais de uma turma por turno e atender mais de um aluno por turma, bem como auxiliar em todas as atividades escolares, além de auxiliar em funções administrativas nas unidades escolares, com formação mínima de ensino médio.

§ 2º. O profissional de que trata o inciso III será autorizado pela Secretaria Municipal de Educação a atender aluno quando comprovada a necessidade de atendimento educacional por meio de laudo médico especializado.

§ 3º. O profissional de que trata o inciso III somente exercerá atividade administrativa na ausência de atendimento especializado a aluno e/ou necessidade de demanda administrativa da unidade escolar, a critério da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 7º. São atribuições específicas do Professor:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino: Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar e adequações de novas diretrizes educacionais;

II - planejar e executar, em consonância com a proposta curricular de ensino, e promover nos diversos campos do sistema educacional, a cultura digital de forma significativa à prática pedagógica;

III - manter o plano de aula atualizado e avaliar sistematicamente os resultados do seu trabalho;

IV - acompanhar e utilizar os indicadores de aprendizagem dos sistemas de avaliações educacionais internas e/ou externas da unidade de ensino, para definir ações pedagógicas e garantir ensino igualitário e de qualidade;

V - zelar pela aprendizagem do educando buscando continuamente novas propostas que possam suscitar interesse e levá-lo ao desenvolvimento de seus potenciais; ser um mediador no processo global do desenvolvimento do educando, respeitando a individualidade e o tempo de aprendizagem do mesmo;

VI - realizar projetos especiais previstos no Plano Político Pedagógico da Escola;



VII - ministrar os dias letivos, horas-aula e participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, aos estudos, a avaliação e ao conselho de classe;

VIII - colaborar com as atividades de articulação da escola, com as famílias e a comunidade;

IX - buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em cursos, palestras, congressos, seminários, formação continuada e ampliação de seu conhecimento;

X - executar e manter atualizados todos os registros escolares no prazo determinado e deles prestar contas quando solicitado;

XI - emitir relatórios e manter fichas de avaliações do educando conforme plano de trabalho da unidade escolar;

XII - participar efetivamente das atividades da vida institucional da unidade de ensino: reuniões pedagógicas, assembleias, atividades cívicas, culturais e educativas da comunidade, atividades de classe e extraclasse e atividades sugeridas pela equipe de coordenação e direção;

XIII - manter, sempre que necessário, um bom diálogo com os pais e/ou responsáveis, nas reuniões bimestrais e outros, informando-os sobre o desenvolvimento do aluno para o processo ensino-aprendizagem;

XIV - zelar pelo cumprimento do horário de aulas, assiduidade e frequência dos alunos e comunicar, para os devidos fins, ao responsável pela unidade escolar, qualquer irregularidade que ocorra;

XV - orientar para que os alunos conservem as instalações escolares, bem como seus materiais;

XVI - participar do Conselho da Escola quando indicado na forma da legislação em vigor;

XVII - desenvolver atividades utilizando adequadamente todos os espaços da unidade escolar;

XVIII - inteirar-se da realidade física, social e econômica da comunidade em que trabalha;

XIX - prestar assistência ao educando que sofrer acidente dentro da escola, encaminhando-o imediatamente à equipe responsável pela escola;

XX - difundir e colaborar para o acesso aos programas institucionais de saúde;

XXI - assegurar e promover a inclusão escolar para a adaptação, a adequação curricular e o material pedagógico que favoreçam a aprendizagem do educando com deficiência da Educação Especial;

XXII - promover o respeito ao outro e aos direitos humanos, acolhendo e valorizando a diversidade de indivíduos e grupos sociais;

XXIII - agir com responsabilidade, flexibilidade e determinação, com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários;

XXIV - participar do processo de avaliação de progressão no Plano de Carreira, conforme disposto nesta Lei e em Decreto Executivo regulamentador.

Art. 8º. São atribuições do Agente Educacional Infantil:

I - prestar apoio e participar do planejamento, execução e avaliação das atividades sociopedagógicas e contribuir para o oferecimento de espaço físico e de



convivência adequados à segurança, ao desenvolvimento, ao bem-estar social, físico e emocional das crianças nas dependências das unidades de atendimento da rede municipal de educação infantil;

II - realizar ação conjunta com o professor objetivando, de forma indissociável, o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil;

III - participar ativamente do processo de adaptação e acolhimento permanentes atendendo as necessidades da criança;

IV - manter-se atualizado quanto às modernas técnicas profissionais, participando da formação continuada;

V - requisitar e manter o suprimento necessário à realização das atividades;

VI - zelar pela organização do ambiente de sala de aula;

VII - utilizar com racionalidade, economicidade e preservar os equipamentos, materiais de consumo e pedagógicos pertinentes ao trabalho;

VIII - observar as condições de funcionamento dos equipamentos, instrumentos e bens patrimoniais, solicitando os reparos necessários para evitar riscos e prejuízos;

IX - observar regras de segurança no atendimento às crianças e na utilização de materiais, equipamentos e instrumentos durante o desenvolvimento das rotinas diárias;

X - acompanhar e participar sistematicamente dos cuidados essenciais referentes à alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer das crianças;

XI - participar da execução das rotinas diárias, de acordo com a orientação técnica do educador;

XII - colaborar e auxiliar o educador no processo de desenvolvimento das atividades técnico- pedagógicas;

XIII - receber e atender as orientações e as recomendações do educador no trato e atendimento à criança;

XIV - auxiliar o educador quanto à observação de registros e avaliação do comportamento e desenvolvimento da criança;

XV - participar juntamente com o educador das reuniões com pais e responsáveis;

XVI - disponibilizar e preparar os materiais pedagógicos a serem utilizados nas atividades;

XVII - auxiliar nas atividades de recuperação da auto-estima, dos valores e da afetividade;

XVIII - observar as alterações físicas e de comportamento, desestimulando a agressividade;

XIX - estimular a independência, educar e reeducar quanto aos hábitos alimentares e se responsabilizar pela alimentação direta da criança;

XX - cuidar da higiene e do asseio da criança sob sua responsabilidade;

XXI - auxiliar o educando com deficiência nas atividades educativas e aplicar cuidados especiais de modo a promover a sua autonomia;

XXII - acompanhar o educando em atividades sociais e culturais programadas pela unidade escolar;



- XXIII – agir com responsabilidade, flexibilidade e determinação, com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários;
- XXIV – executar outras tarefas determinadas pela gestão escolar;
- XXV – conhecer a Proposta Político Pedagógica da escola;
- XXVI – desempenhar outras atividades correlatas e afins.

Art. 9º. São atribuições do Técnico de Apoio Educacional:

I – estar presente no momento de chegada do aluno à unidade escolar conduzindo-o à sala de aula, assim como, estar presente no momento de saída, conduzindo-o da sala de aula ao portão, onde permanecerá com o mesmo até a chegada de familiares ou responsáveis pelo aluno;

II – atuar junto ao aluno auxiliando-o nas atividades de vida autônoma como refeições, higienização, inclusive em relação às necessidades fisiológicas, locomoção, troca de vestuário, segurança, entre outros, visando a autonomia do mesmo nas atividades escolares dentro e fora da escola e atender a várias turmas quando houver demanda;

III – atender mais de uma turma quando houver demanda, sob à organização da unidade escolar;

IV – acompanhar o aluno junto aos professores e demais funcionários em atividades extraclasse;

V – participar de formação continuada e buscar formação relacionada a temas da Educação Especial;

VI – atender o aluno com deficiência, respeitando sua dificuldade de locomoção, permanente ou transitória, ajudando-lhe a superar as limitações;

VII – participar ativamente no processo de adaptação e permanência do aluno na Unidade Escolar, atendendo suas necessidades;

VIII – incentivar o aluno a conviver com seus pares;

IX – participar das formações propostas pela Secretaria Municipal de Educação;

X – conhecer a Proposta Político Pedagógica da Escola;

XI – atuar de forma articulada com os professores da Educação Especial da sala de aula comum, da sala de Recurso Multifuncional entre outros profissionais no contexto da escola;

XII – participar dos momentos coletivos de organização do trabalho pedagógico da escola, tais como: reuniões pedagógicas, conselho de classe, planejamento, formação continuada, entre outros;

XIII – estimular a participação do estudante, juntamente com o professor de Educação Física e a turma, para as aulas da disciplina, de modo a envolvê-lo nas atividades coletivas, planejadas pelo professor;

XIV – executar serviços auxiliares de administração, nas áreas de secretariado, digitação, arquivo, manipulação de dados, programação, protocolo, registro, classificação e expedição de correspondência;

XV – executar tarefas internas e externas de correspondência, operar copiadoras, atender telefone, manusear fichários, recepcionar ao público, controlar entrada e saída de materiais de consumo e executar outras atividades afins da sua unidade funcional, a partir das necessidades e demandas da área e de conformidade com as orientações dadas pela sua chefia imediata;



- XVI - agir com responsabilidade, flexibilidade e determinação, com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários;
- XXVII - executar outras tarefas determinadas pela gestão escolar;
- XXVIII - conhecer a Proposta Político Pedagógica da escola;
- XIX - desempenhar outras atividades correlatas e afins.

Art. 10. São atribuições do Monitor:

- I - Auxiliar no funcionamento das Secretarias Escolares;
- II - Prestar suporte às atividades com multimeios didáticos e orientar as atividades nas bibliotecas escolares, laboratórios e salas de ciência e operação de eletro-eletrônicos;
- III - Cuidar da segurança do aluno nas dependências da escola;
- IV - Inspecionar o comportamento dos alunos no ambiente escolar;
- V - Orientar alunos sobre regras e procedimentos, regimento escolar, cumprimento de horários;
- VI - Prestar apoio às atividades educacionais;
- VII - Controlar as atividades livres dos alunos, orientando a entrada e saída de alunos, fiscalizar espaços de recreação e definir limites nas atividades livres;
- VIII - Organizar o ambiente escolar;
- IX - Promover atividades recreativas diversificadas, visando ao entretenimento, à integração social e ao desenvolvimento pessoal dos alunos;
- X - Elaborar projetos e executar atividades lúdicas;
- XI - Executar outras tarefas determinadas pelo seu superior imediato.
- XII - Desempenhar outras atividades correlatas e afins.

**CAPÍTULO II
DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 11. O quadro de pessoal dos Profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis é composto dos cargos de provimento efetivo, dos de provimento em comissão e das funções gratificadas, bem como das descrições e dos requisitos exigidos para a investidura nos cargos de nível superior e médio.

Art. 12. Os cargos de provimento efetivo ficam distribuídos em 30 (trinta) níveis e 05 (cinco) classes, exceto para o cargo de professor que contará com 6 (seis) classes.

§ 1º. O nível indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão vertical (tempo de serviço).

§ 2º. A classe indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão horizontal (formação).

Art. 13. A cada cargo de provimento em comissão corresponde um vencimento fixo, conforme Lei própria, sem qualquer escalonamento em níveis ou classes.



Art. 14. Os servidores nomeados para o exercício de função gratificada receberão, a título de gratificação de função, os valores fixados em Lei específica da Gestão Democrática.

Parágrafo único. O exercício de função gratificada que não seja vinculado à Gestão Democrática será fixado por esta Lei.

CAPÍTULO III DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DAS CARREIRAS

Art. 15. A série de classes dos cargos que compõem as carreiras dos Profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis, estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas:

I - Professor:

- a) Classe A: habilitação específica de nível médio-magistério;
- b) Classe B: Habilitação específica de grau superior ao nível de graduação, representada por licenciatura plena;
- c) Classe C: habilitação específica de curso superior correspondente à licenciatura plena, com especialização ao nível de pós-graduação na área de educação relacionada com sua habilitação;
- d) Classe D: habilitação específica de curso superior correspondente à licenciatura plena, com especialização ao nível de pós-graduação na área de educação relacionada com sua habilitação;
- e) Classe E: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, com curso de mestrado na área de educação relacionada com sua habilitação;
- f) Classe F: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, com curso de doutorado na área de educação relacionada com sua habilitação.

II - Agente Educacional Infantil:

- a) Classe A - habilitação em nível médio;
- b) Classe B - habilitação de grau superior em nível de graduação, correspondente à licenciatura plena;
- c) Classe C - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação Infantil;
- d) Classe D - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação;
- e) Classe E - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, com curso de mestrado/doutorado na área da educação.

III - Técnico de Apoio Educacional - TAE:

- a) Classe A - habilitação em nível médio;
- b) Classe B - habilitação de grau superior em nível de graduação, correspondente à licenciatura plena;



c) Classe C - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação Infantil;

d) Classe D - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação;

e) Classe E - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, com curso de mestrado/doutorado na área da educação.

IV - Monitor:

a) Classe A: nível de ensino fundamental incompleto;

b) Classe B: habilitação em nível de ensino fundamental, mais 100 (cem) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação;

c) Classe C: habilitação em grau de ensino médio;

d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior ou tecnólogo;

e) Classe E: habilitação de grau superior em nível de pós-graduação.

TÍTULO IV DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 16. Fica autorizada a designação de servidor, profissional da Educação, para o desempenho de função gratificada.

Art. 17. Aplica-se a esta Lei o que dispõe a Lei nº 1.866/2017.

TÍTULO V DAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. 18. A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, considerando:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do § 1º do artigo 12 da Constituição Federal;

II - estar em gozo dos direitos civis e políticos;

III - estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino;

IV - estar quite com as obrigações eleitorais;

V - possuir os requisitos exigidos para o exercício do cargo/área/especialidade;

VI - ter idade mínima de 18 anos completos na data da posse ou em caso de ser emancipado;

VII - ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo/área/especialidade.

§ 1º. Comprovada a existência de vagas a serem preenchidas e a inexistência de candidatos aprovados em concursos ainda em vigor, deverá ser realizado novo concurso público para preenchimento das vagas existentes, observada a conveniência da Administração.



§ 2º. O prazo de validade do concurso público será aquele fixado no Edital, que não excederá a 02 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 19. O estágio probatório será de 36 (trinta e seis) meses, a contar da data do início do exercício, durante o qual será procedida avaliação especial de desempenho pela Comissão Permanente de Estágio Probatório instituída para essa finalidade, nos termos estabelecidos na Lei nº 1.130/2006.

TÍTULO VI DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 20. A jornada de trabalho do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino será de 30 (trinta) horas semanais, de acordo com o regime de trabalho aplicável, respeitado o direito adquirido.

§ 1º. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo de Professor, que cumprem jornada de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais, poderão optar pela mudança de jornada de trabalho, por uma única vez, para 30 (trinta) horas semanais, devendo fazê-lo no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da publicação desta Lei.

§ 2º. A mudança de jornada de trabalho estabelecida no parágrafo anterior implica na alteração proporcional dos vencimentos do cargo de Professor.

Art. 21. A mudança de carga horária deverá ser regulamentada e apreciada pela Secretaria Municipal de Educação, devendo ser deferida ou indeferida até o momento da atribuição de aulas.

Art. 22. A jornada de trabalho dos cargos de Agente Educacional Infantil e Técnico de Apoio Educacional da Rede Pública Municipal de Ensino é de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 23. A partir da vigência da presente Lei, os Professores que ingressarem no quadro de pessoal da Educação terão obrigatoriamente carga horária de 30 (trinta) horas semanais.

Art. 24. Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 da carga horário para hora atividade, nos termos da Lei nº 11.738/2008.

§ 1º. Hora aula é o período de tempo em que o professor desempenha atividades de interação com os educandos.

§ 2º. Hora atividade é o período dedicado pelo docente, acompanhado pelo Coordenador Pedagógico para:

- I - planejar, preparar e avaliar o trabalho didático;
- II - participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade;
- III - aperfeiçoar seu trabalho profissional de acordo com a proposta pedagógica da unidade escolar;



IV - horas de estudo.

Art. 25. Os profissionais do quadro de servidores efetivos do Município que estão lotados na Secretaria Municipal de Educação, inclusive os que prestam serviços nas unidades escolares, terão que cumprir a jornada de trabalho de concurso.

Art. 26. A distribuição da jornada de trabalho do Profissional da Educação Municipal é de responsabilidade da Unidade Escolar, a qual será homologada pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 27. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo designados para desempenhar função de Diretor de Unidade Escolar, Coordenador Pedagógico, Assessor Pedagógico e Secretário Escolar se submetem ao regime de dedicação exclusiva, podendo ser convocados sempre que houver interesse da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. O exercício das funções gratificadas constantes no *caput* impede o servidor de exercer outra atividade pública remunerada.

Art. 28. O Secretário Municipal de Educação, sempre que necessário, poderá autorizar a realização de horas extras, as quais serão realizadas exclusivamente, no montante e pelo período expressamente autorizado, em conformidade com o previsto nos artigos 83 a 87 da Lei nº 1.130/2006.

Parágrafo único. Os servidores designados para desempenhar função gratificada não farão jus à percepção do adicional por horas extras de trabalho.

CAPÍTULO I
DA SUBSTITUIÇÃO DAS FUNÇÕES DO PROFESSOR

Art. 29. Haverá substituição para o exercício das funções de docentes, titulares de cargo de Professor, nos casos que se configurar ausência e afastamento, previstos no Estatuto dos Servidores, a título de aulas excedentes e/ou contratação temporária, que será regulamentada via Decreto Executivo.

CAPÍTULO II
DAS FÉRIAS E DO RECESSO

Art. 30. Os profissionais da Educação, em efetivo exercício, lotados na Secretaria Municipal de Educação, terão direito de usufruir férias anuais:

I - de 45 (quarenta e cinco) dias para Professor em função de docência e para o Agente Educacional Infantil, inclusive o readaptado em quaisquer um dos cargos mencionados neste inciso, sendo 30 (trinta) dias consecutivos e 15 (quinze) dias coincidentes com o recesso previsto no calendário escolar;

II - de 30 (trinta) dias para os professores que não se encontrarem em função de docência, de acordo com a escala de férias;

III - de 30 (trinta) dias para os demais profissionais da Educação, de acordo com a escala de férias, garantido o recesso escolar de 15 (quinze) dias conforme o calendário escolar;



IV - o profissional ocupante do cargo de Técnico de Apoio Educacional não fará jus ao recesso escolar.

§ 1º. O Servidor Público da Educação em exercício fora da Secretaria Municipal de Educação terá o direito de usufruir de 30 (trinta) dias de férias anuais, de acordo com escala estabelecida no órgão onde estiver desempenhando suas atividades funcionais.

§ 2º. É proibida a acumulação de férias, salvo por absoluta necessidade do serviço e pelo prazo máximo de 2 (dois) anos.

Art. 31. Os servidores que não integram as carreiras dos profissionais da Educação farão jus a férias conforme o respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

Art. 32. Independente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período de 45 (quarenta e cinco) ou 30 (trinta) dias de férias, conforme estabelecido no art. 30 desta Lei.

Parágrafo único. O servidor tem direito de receber o valor referente ao período de férias até 2 (dois) dias antes do gozo.

Art. 33. A Secretaria Municipal de Educação fará constar no Calendário Escolar os períodos de recesso escolar.

TÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO

Art. 34. O sistema remuneratório dos Profissionais da Educação é estabelecido através desta Lei, devendo ser revisto, obrigatoriamente, pelo RGA - Revisão Geral Anual, a cada doze meses, nos termos de Decreto Executivo.

Parágrafo único. A base de cálculo de que trata o *caput* será o período compreendido entre os meses de dezembro a novembro, com efeitos financeiros a partir de 1º janeiro do ano subsequente.

Art. 35. Fica instituído o piso salarial dos profissionais previstos nesta Lei, da seguinte forma:

I - Professor - base de vencimentos 30 (trinta) horas:

a) Magistério: R\$ 2.288,71 (dois mil, duzentos e oitenta e oito reais e setenta e um centavos);

b) Superior: R\$ 3.204,19 (três mil, duzentos e quatro reais e dezenove centavos).

II - Agente Educacional Infantil - base de vencimento 40 (quarenta) horas: R\$ 2.223,05 (dois mil, duzentos e vinte e três reais e cinco centavos);

III - Técnico de Apoio Educacional - base de vencimento 40 (quarenta) horas: R\$ 2.223,05 (dois mil, duzentos e vinte e três reais e cinco centavos).



Art. 36. O cálculo dos vencimentos, correspondente a cada classe e nível da estrutura das carreiras dos Profissionais da Educação, obedecerá à tabela do Anexo II.

Art. 37. Os Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino de Campo Novo do Parecis terão garantida a reposição salarial com relação ao Piso Nacional, de forma gradativa, considerando a Lei Municipal N° 1.744/2015, que aprova o Plano Municipal de Educação.

Art. 38. Em caso de o reenquadramento ou progressão ocorrer intempestivamente ao período que o servidor adquirir o seu direito, nos termos desta Lei, este deverá ser remunerado retroativamente a partir da aquisição do direito.

Art. 39. O Poder Executivo Municipal deverá elaborar ou revisar, no prazo máximo de 12 (doze) meses, a contar da publicação desta Lei, as leis referentes à função gratificada e cargo em comissão, estabelecendo nestas as respectivas gratificações.

TÍTULO VIII DO PLANO DE CARREIRA

Art. 40. Ressalvado o provimento inicial mediante prévia aprovação em concurso público, o servidor poderá progredir funcionalmente mediante:

I - Progressão vertical: caracterizada pela mudança sequencial de nível, representado por números ordinais, sem alteração da denominação do cargo;

II - Progressão horizontal: caracterizada pela mudança sequencial de classe na respectiva carreira, representada por letras, sem alteração da denominação do cargo.

Art. 41. Os titulares de cargo de provimento efetivo do quadro de profissionais da Educação do município de Campo Novo do Parecis têm direito à progressão vertical e horizontal, conforme planilha de progressão constante do Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO I DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 42. A progressão vertical dar-se-á por tempo de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo do quadro de Profissionais da Educação do município de Campo Novo do Parecis, observado o interstício anual para cada evolução.

§ 1º. Para os efeitos da contagem de tempo para a progressão vertical, considerar-se-á como de efetivo exercício o afastamento por motivos de:

I - férias;

II - exercício de cargo de livre provimento em comissão em autarquia do Município de Campo Novo do Parecis, bem como em órgão ou entidade dos Poderes da União e do Estado do Mato Grosso;



III - participação em programa de treinamento ou capacitação oferecido pelo município de Campo Novo do Parecis ou por este autorizado previamente, quando custeado pelo próprio servidor;

IV - candidatura a cargo eletivo, nos termos dos artigos 130 e 131 da Lei nº 1.130/2006;

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal, exceto para o mandato de vereador quando houver compatibilidade de horário entre o exercício e o do cargo público;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

VII - estudo no Brasil ou no exterior, quando autorizado o afastamento remunerado pelo Prefeito Municipal, observado o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) meses, desde que o objeto do estudo guarde relação com as atividades desempenhadas pelo servidor;

VIII - licenças e concessões:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) por motivo de casamento por 08 (oito) dias;

c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrasta, enteado(a), genro, nora, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;

d) para tratamento da própria saúde;

e) para o desempenho de mandato classista, nos termos do artigo 133 da Lei nº 1.130/2006;

f) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

g) por convocação para o serviço militar;

h) por motivo de doença em pessoa da família, concedida nos termos dos artigos 114 a 116 da Lei nº 1.130/2006;

i) prêmio por assiduidade, concedida nos termos dos artigos 124 a 126 da Lei nº 1.130/2006;

j) por motivo de doação voluntária de sangue, efetivamente comprovada, em 1 (um) dia;

k) ausências do servidor estudante para a realização comprovada de provas e exames;

l) recolhimento à prisão, se absolvido no final;

m) prisão preventiva, se absolvido no final.

§ 2º. Nos casos não abrangidos pelo inciso VIII, "c", do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que será apostilado na pasta funcional do servidor requerente.

§ 3º. Para fins de aposentadoria na progressão vertical considerar-se-á a proporcionalidade do tempo de serviço nos vencimentos a que o servidor se encontrar na data da homologação da aposentadoria.

Art. 43. A cada progressão vertical, representada pela mudança de nível na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente do nível subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme abaixo apresentado:

I - nível II - 6%;



II - do nível III ao nível XXX - 2% de forma sucessiva e não cumulativa.

§ 1º. Os índices referidos no *caput* constam da tabela salarial, Anexo II.

§ 2º. Exclui-se, para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

§ 3º. A progressão vertical será automática e produzirá efeitos no mês subsequente em que o servidor completar o requisito de tempo.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 44. A progressão horizontal é a passagem, obedecidos aos critérios objetivos de avaliação do servidor, do profissional ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de Profissionais da Educação, de uma classe para outra no mesmo cargo, conforme dispõem o artigo 14 desta Lei, e respeitará as normas de avaliação, incluindo instrumentos e critérios, que serão dispostos por meio de Decreto Executivo, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a partir da publicação desta Lei, definidos por Comissão Paritária constituída pela Secretaria Municipal de Educação e pelo Sindicato representante dos profissionais da Educação Pública Municipal.

Parágrafo único. Após a primeira mudança de classe, o servidor deverá observar o interstício de 03 (três) anos para cada nova evolução de classe.

Art. 45. A progressão horizontal dos profissionais da Educação dependerá do atendimento de todos os requisitos constantes do art. 52 desta Lei, acumulado com a obtenção de, no mínimo, 70 (setenta) pontos obtidos na avaliação de desempenho.

§ 1º. Para o cargo de professor, a progressão horizontal respeitará os seguintes coeficientes: Letra A - 1,00; Letra B - 1,40; Letra C - 1,55; Letra D - 1,75; Letra E - 1,90; e Letra F - 2,11.

§ 2º. Para os demais cargos, a progressão horizontal respeitará os seguintes coeficientes: Letra A - 1,00; Letra B - 1,20; Letra C - 1,35; Letra D - 1,50; e Letra E - 1,65.

Art. 46. O servidor deverá protocolar o comprovante de conclusão do curso realizado junto à Coordenadoria de Recursos Humanos, vinculada à Secretaria Municipal de Administração.

§ 1º. Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.

§ 2º. Os servidores que tiverem sua lotação alterada durante a realização de cursos referentes às atribuições da lotação anterior farão jus ao cômputo do referido curso para a progressão horizontal.

§ 3º. Para os fins da progressão estabelecida neste artigo, serão considerados os cursos concluídos pelo servidor durante toda a sua vida funcional, desde que os mesmos já não tenham sido utilizados para fins de progressão na carreira.

Art. 47. Na progressão horizontal observar-se-á, obrigatoriamente, a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.



Art. 48. O servidor fará jus ao salário correspondente ao seu enquadramento na tabela salarial, obedecendo rigorosamente à classe e o nível correspondente à sua formação.

Art. 49. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente dos níveis subsequentes ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou função gratificada percebida pelo servidor, sendo que sua evolução horizontal será de acordo com sua formação.

Art. 50. A progressão de classe será mediante requerimento do servidor e protocolo do certificado de conclusão do curso - Diploma - devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 1º. A documentação comprobatória para a elevação deverá ser apresentada até o dia 30 de junho de cada ano e a progressão de classe do servidor será consignada na Lei Orçamentária do ano seguinte.

§ 2º. Os efeitos financeiros da progressão horizontal, para os servidores que entregarem sua documentação até dia 30 de junho do ano corrente, somente iniciarão no primeiro dia útil do ano subsequente ao protocolo.

TÍTULO IX DO REENQUADRAMENTO

Art. 51. O reenquadramento constitui direito pessoal do profissional da Educação, ocupante de cargo do quadro permanente, que possua a habilitação necessária, respeitado eventual direito adquirido decorrente de sua investidura.

Parágrafo único. O reenquadramento de que trata este Título não implicará, em hipótese alguma, alteração no regime jurídico do servidor.

Art. 52. O reenquadramento de que trata este Título será efetuado de acordo com os seguintes critérios:

I - ingresso no quadro de pessoal do município de Campo Novo do Parecis mediante concurso público;

II - ter escolaridade compatível com as classes dispostas no art. 14 desta Lei.

Art. 53. No reenquadramento do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo será considerado o seu tempo de efetivo exercício no Município de Campo Novo do Parecis e o nível de escolaridade atual do servidor.

§ 1º. Os servidores que possuírem vencimentos superiores aos constantes da tabela salarial desta Lei, terão estes valores consignados em apartado na folha, após o reenquadramento, os quais serão designados como Verba Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI.

§ 2º. Os valores constantes da VPNI serão atualizados nos mesmos percentuais e moldes aplicados às tabelas de vencimentos.



§ 3º. A incorporação constante do § 1º deste artigo a ser paga em parcela destacada do padrão de vencimento é irredutível e compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos.

§ 4º. Serão aplicados aos valores constantes da VPNI, obedecido o disposto no artigo 43 da desta Lei, os mesmos coeficientes constantes da tabela salarial.

§ 5º. Os valores constantes da VPNI serão integrados aos valores pagos a título de 13º terceiro salário e férias, bem como serão considerados quando da aposentadoria do servidor.

§ 6º As aulas excedentes também serão calculadas sobre a Verba Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI.

Art. 54. Não haverá redução de vencimentos em decorrência do reenquadramento efetuado por esta Lei.

Art. 55. O reenquadramento na tabela salarial dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que estiverem, na data de promulgação desta Lei, no exercício de funções gratificadas ou em cargos de provimento em comissão da Administração Pública Municipal, será efetuado considerando o vencimento padrão do cargo efetivo do servidor.

CAPÍTULO I DA COMISSÃO DE REENQUADRAMENTO

Art. 56. Fica criada a Comissão de Reenquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pela Governo Municipal e pelo Sindicato Servidores Públicos Municipais, num total de 8 (oito) membros formalmente nomeados através de Portaria, sendo 4 (quatro) titulares e 4 (quatro) suplentes.

Parágrafo único. O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário Municipal de Administração os nomes dos representantes escolhidos para compor a Comissão de Reenquadramento.

Art. 57. As atribuições da Comissão de Reequadramento serão fixadas por portaria ou decreto executivo.

CAPÍTULO II DOS PRAZOS

Art. 58. O prazo de duração dos trabalhos da Comissão de Reenquadramento será de 4 (quatro) meses.

§ 1º. O prazo para a Comissão concluir o reenquadramento preliminar será de 60 (sessenta) dias corridos, contados da nomeação dos membros da Comissão.

§ 2º. Terminado o reenquadramento preliminar dos servidores, o Secretário Municipal de Administração fará publicá-lo, abrindo-se formalmente para o servidor o prazo de 5 (cinco) dias úteis para a apresentação do pedido de



reconsideração destinado à Comissão de Reenquadramento, a qual terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para apreciação e encaminhamento da decisão para publicação.

§ 3º. Publicada a decisão referente ao pedido de reconsideração, abrir-se-á o prazo de 5 (cinco) dias úteis para o servidor apresentar recurso direcionado ao Chefe do Poder Executivo, o qual terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para julgamento e encaminhamento da decisão final para publicação.

§ 4º. A publicação do resultado definitivo do reenquadramento dos Profissionais da Educação será realizada apenas após a análise do último recurso, sendo que o servidor que não apresentar pedido de reconsideração ou recurso, deverá aguardar a publicação do resultado definitivo.

§ 5º. Deverão constar do pedido de reconsideração e do recurso os fatos, a justificativa e o pedido.

TÍTULO X

DO SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 59. Denomina-se Sistema de Gerenciamento de Desempenho Individual, o conjunto de procedimentos e instrumentos de gestão de recursos humanos, que visa estimular, monitorar, avaliar e reconhecer o desenvolvimento e o desempenho dos profissionais da Educação.

Art. 60. O Sistema de Gerenciamento de Desempenho Individual será orientado pelas seguintes diretrizes:

I - a qualificação profissional do servidor consiste na formação, treinamento, desempenho no trabalho e compromisso com os resultados da Secretaria Municipal de Educação;

II - utilização de critérios e fatores objetivos para determinar a qualificação profissional do servidor;

III - avaliação a cada 1 (um) ano de desempenho individual.

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 61. A responsabilidade pela avaliação do servidor efetivo cabe à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

Art. 62. A constatação da assiduidade e da pontualidade será encaminhada pela chefia imediata à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, que encaminhará a cada ano à Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, declaração contendo informações sobre o servidor, conforme modelo constante do Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. A qualquer tempo a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá diligenciar para averiguar a conformidade das informações prestadas.



Art. 63. A constatação das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, por meio de consulta ao prontuário funcional do servidor.

Art. 64. A Comissão de Avaliação de Desempenho após avaliar o desempenho individual dos profissionais da Educação emitirá avaliação final, conforme modelo constante do Anexo IV desta Lei, que será anexada ao prontuário dos servidores avaliados, custodiado na Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho individual dos servidores da Secretaria Municipal de Educação serão processadas independentemente de requerimento dos servidores.

Art. 65. Todos os profissionais da Educação, investidos em cargo de provimento efetivo, serão avaliados anualmente.

§ 1º. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Administração Pública Municipal.

§ 2º. O servidor que prestar serviço em mais de uma unidade escolar deverá ser avaliado em cada unidade, devendo ser efetuada a média aritmética das avaliações pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, sendo esta média a avaliação efetiva do servidor.

Art. 66. A avaliação de desempenho individual será realizada de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 59 e 60 e os especificados no Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo III será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecederam a data da avaliação.

Art. 67. Cabe exclusivamente ao servidor protocolar os certificados de conclusão de curso junto à Coordenadoria de Recursos Humanos para fins de anotação no respectivo prontuário funcional.

Art. 68. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo IV desta Lei, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Art. 69. É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso junto ao Diretor da unidade escolar onde estiver lotado, sendo que o Diretor deverá decidir no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento do recurso.

Art. 70. Após o servidor dar ciência da decisão do Diretor da unidade escolar, aquele poderá interpor novo recurso no prazo de 5 (cinco) dias úteis para a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, a qual terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para decidir, em última instância.

4

30



CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 71. A avaliação dos servidores públicos do quadro de servidores efetivos, constantes do Anexo I da presente Lei, será realizada para fins de progressão na carreira com base nos critérios definidos neste Capítulo.

§ 1º. A avaliação de desempenho considerará:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - ocorrências disciplinares negativas, de acordo com a Lei nº 1.130/2006 e suas alterações posteriores;
- IV - qualificação.

§ 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

- I - assiduidade: o comparecimento diário ao trabalho, sem faltas injustificadas;
- II - pontualidade: o cumprimento dos horários estabelecidos, incluindo os horários de entrada, saída e almoço;
- III - ocorrências disciplinares negativas: sanções aplicadas ao servidor em virtude do descumprimento dos preceitos e normas legais, do não desenvolvimento das atividades de sua competência ou do desrespeito à hierarquia;
- IV - qualificação: realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e se revelem úteis em face da atual lotação do servidor.

Art. 72. A avaliação de desempenho para progressão horizontal na carreira será feita de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 44 a 50 e os especificados no Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. O servidor deverá atingir, no mínimo, 70 (setenta) pontos em sua avaliação de desempenho anual.

TÍTULO XI DA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 73. A Secretaria Municipal de Educação deve proporcionar aos Profissionais da Educação valorização, mediante políticas públicas de formação continuada, manutenção do piso salarial profissional, garantia de condições de trabalho, incentivo ao aumento da produção científica dos Profissionais da Educação e cumprimento da aplicação dos recursos constitucionais destinados à Educação.

Parágrafo único. A valorização profissional, constante do *caput*, também compreende:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas situações excepcionais, nos termos da Lei e da Constituição Federal;
- II - irredutibilidade de vencimentos;
- III - aperfeiçoamento e qualificação;
- IV - progressão funcional;
- V - não acúmulo de mais de uma licença prêmio;



VI - concessão de licença para qualificação profissional, para cursos de pós-graduação *stricto sensu*, nos termos da Lei.

CAPÍTULO I DA LICENÇA REMUNERADA PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 74. A licença remunerada para qualificação profissional será concedida para cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado ou doutorado, aos profissionais da educação efetivos que tenham concluído seu estágio probatório.

Art. 75. O critério para concessão da licença para qualificação profissional será conforme classificação em seleção, não podendo este número ser menor que 1% dos profissionais da Educação e não ultrapassar 1/10 dos profissionais da rede municipal de ensino, desde que haja disponibilidade orçamentária e solicitação com 6 (seis) meses de antecedência.

Art. 76. O servidor público que desejar obter licença para qualificação profissional e obtenção de título de Mestre ou Doutor, somente poderá fazê-lo:

I - participando de cursos, no país, avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e reconhecidos pelo Ministério da Educação;

II - participando de cursos, no exterior, apenas quando revalidado por instituição nacional pública reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 77. O período máximo de licença para o servidor realizar o curso de qualificação profissional, no Brasil e no exterior, obedecerá aos seguintes prazos:

I - mestrado - 24 (vinte e quatro) meses;

II - doutorado - 48 (quarenta e oito) meses;

§ 1º. O interstício entre as licenças remuneradas de mestrado e doutorado deverá ser de no mínimo 48 (quarenta e oito) meses.

§ 2º. A licença inicial para mestrado será de 12 (doze) meses e para doutorado de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 3º. A licença inicial poderá ser prorrogada até o limite máximo definido neste artigo, ressalvado o disposto no §4º, após análise e avaliação da comprovação de aproveitamento do curso através de relatório expedido pelo orientador do mestrado ou doutorado.

§ 4º. A licença de que trata este artigo poderá ser prorrogada por prazo superior ao constante dos incisos I e II desde que o servidor apresente justificativa qualificada, a qual será analisada pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 5º. O servidor poderá fazer o pedido de afastamento para qualificação profissional, em qualquer período do ano, após comprovar aprovação para cursar Mestrado ou Doutorado, e se possuir, no mínimo, 4 (quatro) anos ou 8 (oito) anos, respectivamente, para se aposentar.



Art. 78. Os servidores efetivos e licenciados, para fins de qualificação profissional, deverão prestar serviços no órgão de lotação, quando de seu retorno por um período mínimo igual ao do seu afastamento.

Parágrafo único. No caso do não cumprimento do disposto no *caput* deste artigo ou da não obtenção do título de mestre ou de doutor, o servidor deverá ressarcir à Fazenda Pública Municipal os valores referentes às remunerações percebidas durante o período de licenciamento, acrescidos dos encargos sociais.

Art. 79. O servidor licenciado que tiver afastamento cancelado ou não concluir a pós-graduação por motivo justo, aceito pela Secretaria Municipal de Educação, poderá obter nova licença para qualificação profissional após 2 (dois) anos do retorno ao órgão ou entidade.

Art. 80. No caso de descumprimento do disposto neste Capítulo, caberá a Administração Municipal, instaurar processo administrativo disciplinar para apurar a responsabilidade do profissional licenciado e, quando necessário, determinar o ressarcimento aos cofres públicos da importância correspondente à soma das remunerações, acrescidos dos encargos sociais e demais vantagens percebidas durante a vigência da licença para qualificação profissional.

Art. 81. Ocorrendo o descumprimento do disposto nos artigos 75 e 77, o servidor somente poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo administrativo disciplinar e o cumprimento da pena, nos termos do art. 297 da Lei nº 1.130/2006.

Parágrafo único. Havendo pedido de exoneração ou de aposentadoria voluntária de que trata o *caput*, a Administração Pública poderá reter, com a anuência do servidor, as verbas rescisórias.

Art. 82. Caberá à Secretaria Municipal de Educação proceder à análise do mérito processual objetivando a concessão de licença para qualificação profissional.

Art. 83. O Poder Executivo municipal poderá regulamentar o disposto neste Capítulo por meio de Decreto Executivo.

TÍTULO XII

DOS DIREITOS E DEVERES ESPECIAIS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 84. Além dos direitos previstos nesta Lei, são direitos dos Profissionais da Educação:

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



II - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações adequadas, material técnico e pedagógico suficientes e adequados para que possa exercer com eficiência as suas funções;

III - ter liberdade de escolha, utilização de materiais e procedimentos didáticos, de instrumento de avaliação do processo de ensino e aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alcançar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum;

IV - ter acesso a recursos para a publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos;

V - não sofrer qualquer tipo de discriminação moral ou material decorrente de sua opção profissional, ficando o infrator sujeito às penalidades previstas na Constituição Federal, art. 5º, incisos V e XII;

VI - reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

VII - participar como integrante de Conselhos e Comissões de estudos de deliberações que tratam do processo educacional;

VIII - participar como membro atuante na gestão das unidades escolares no processo de planejamento, execução e avaliação das atividades educacionais e da Secretaria Municipal de Educação;

IX - ter direito a formação continuada e qualificação profissional;

X - ser respeitado por alunos, pais, colegas e autoridades, enquanto profissional e ser humano;

XI - ter desenvolvimento da carreira na forma da legislação específica.

CAPÍTULO II DOS DEVERES ESPECIAIS

Art. 85. Os integrantes do grupo dos Profissionais da Educação do município de Campo Novo do Parecis, no desempenho de suas atividades, têm o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional em razão da qual, além das obrigações previstas nesta Lei e na legislação em vigor, deverão:

I - preservar as finalidades da Educação Nacional inspiradas nos princípios da liberdade e nos ideais de solidariedade humana;

II - ministrar todas as aulas previstas na grade curricular e realizar as demais atividades previstas na ação docente, conforme legislação em vigor e Projeto Político Pedagógico da unidade escolar;

III - organizar os conteúdos, procedimentos didático-metodológicos, bem como materiais e avaliação de forma coerente e pedagogicamente compatíveis, responsabilizando-se pelos resultados das hipóteses de trabalho que implementar;

IV - promover e/ou participar das atividades educacionais, sociais e culturais, escolares e extra-escolares em benefício dos alunos e da coletividade a que serve a escola;

V - participar do Conselho de Classe, Reuniões Pedagógicas e Conselhos Finais da Unidade Escolar;



VI - esforçar-se em prol da educação integral do aluno, utilizando processo que acompanhe o avanço científico e tecnológico e sugerindo medidas tendentes ao aperfeiçoamento dos serviços educacionais;

VII - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade e executar as tarefas com zelo e presteza, não podendo se ausentar sem autorização prévia da chefia imediata;

VIII - comunicar à chefia imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, e à chefia superior, no caso de omissão por parte da primeira;

IX - fornecer elementos para permanente atualização de seus assentamentos junto aos órgãos da Administração;

X - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

XI - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia do seu aprendizado;

XII - comprometer-se com o aprimoramento pessoal e profissional através da atualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, assim como da observância aos princípios morais e éticos;

XIII - manter em dia registros, escriturações e documentações inerentes à função desenvolvida e à vida profissional;

XIV - atender prontamente às solicitações de documentos, informações e providências de interesse profissional e pedagógico que lhes forem requeridas por autoridade competente;

XV - preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, do diálogo, do respeito à liberdade e da justiça social;

XVI - guardar sigilo sobre assunto de natureza profissional.

TÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I DA GESTÃO DEMOCRÁTICA DO ENSINO

Art. 86. A gestão democrática do ensino público, princípio inscrito no art. 206, inciso VI, da Constituição Federal e no art. 3º, inciso VIII, da Lei nº 9.394/1996 será exercida pela equipe gestora, na forma da Lei Municipal nº 1.146/2006, nas unidades escolares da Rede Pública do Município de Campo Novo do Parecis.

Parágrafo único. A Lei Municipal de Gestão Democrática deverá ser revista até 31 de março de 2020, sendo garantida a participação dos Profissionais da Educação na Comissão que será criada pelo Poder Executivo Municipal para fins de revisão da referida Lei.

CAPÍTULO II DA ATRIBUIÇÃO DE AULAS

Art. 87. A atribuição de aulas e/ou turmas ocorrerá anualmente, para o próximo ano letivo, obrigatória para os Profissionais da Educação, realizada pela Secretaria Municipal de Educação e obedecerá, em conformidade com a formação



mínima exigida, ao somatório da pontuação baseada nos critérios que serão definidos em Decreto Executivo, tendo por base:

- I - tempo de serviço;
- II - aperfeiçoamento e títulos;
- III - avaliação de desempenho.

Art. 88. A Secretaria Municipal de Educação instituirá anualmente Comissão para o Processo Anual de Atribuição de Classes e/ou Aulas que terá por competência precípua a atribuição de aulas e/ou turmas, sendo que a referida Comissão terá como membros Profissionais da Educação indicados pelos Profissionais da Educação de cada Unidade Escolar.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o *caput* será instituída por Decreto do Poder Executivo Municipal até 31 de agosto de cada ano.

Art. 89. Dentre os membros designados para compor a Comissão de Atribuição de Aulas, constará necessariamente o Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Campo Novo do Parecis.

Art. 90. Os Profissionais da Educação que integrarem como membros a Comissão para o Processo Anual de Atribuição de Classes e/ou Aulas não farão jus à percepção de qualquer remuneração para essa finalidade.

CAPÍTULO III DA REMOÇÃO

Art. 91. Remoção é o ato pelo qual o profissional é deslocado para o exercício de suas funções em outra unidade escolar, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º O cargo de Técnico de Apoio Educacional será lotado da Secretaria Municipal de Educação e atenderá as unidades escolares de acordo com a necessidade administrativa.

§ 2º São modalidades de remoção:

- I - de ofício, no interesse da Secretaria Municipal de Educação;
- II - a pedido, desde que respeitada a discricionariedade administrativa da Secretaria Municipal de Educação e a lotação de destino;
- III - por permuta, precedida de requerimento dos servidores interessados, de cargos idênticos e que não estejam em processo de readaptação temporária ou de aposentadoria;
- IV - por motivo de saúde;
- V - por transferência de um dos cônjuges, quando este for servidor público, desde que respeitada a discricionariedade administrativa do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 92. A remoção de servidor já lotado precede a lotação.

§ 1º. Os pedidos de remoção devem ser fundamentados e protocolados na Secretaria Municipal de Educação.



§ 2º. A Secretaria Municipal de Educação avaliará a necessidade da remoção, considerando a existência de vagas para a unidade pretendida, a exposição de motivos e a fundamentação lógica apresentadas no respectivo pedido.

§ 3º. A remoção por permuta poderá ser concedida quando os requerentes exercerem, por mais de 1 (um) ano, atividades da mesma natureza.

§ 4º. A remoção por motivo de transferência do cônjuge não se aplica a candidatos ou habilitados em concurso realizado posterior a mudança do domicílio da família, ou cuja a escolha de vagas para nomeação tenha sido posterior à mesma.

§ 5º. O removido deverá entrar em exercício na nova unidade escolar na data constante da Portaria de Remoção.

§ 6º. O instituto da remoção, regulado no *caput* deste artigo, não se aplica aos servidores abrangidos por esta Lei que estejam em estágio probatório, ressalvados os casos previstos em legislação federal ou ordem judicial.

Art. 93. O § 5º do art. 58 da Lei nº 1.130/2006 não se aplica aos Profissionais da Educação.

Parágrafo único. Os critérios para a remoção de mais de 1 (um) servidor interessado na remoção para o mesmo cargo constarão de Decreto Executivo.

TÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 94. Ocorrido o reenquadramento, o servidor somente poderá progredir na carreira após o interstício de 12 (doze) meses, a partir de 1º de janeiro de 2020.

Art. 95. O cargo de Monitor está em extinção, conforme previsto no art. 53 da Lei nº 1.145/2006.

Art. 96. O Poder Executivo Municipal regulamentará a regularização das licenças prêmio atrasadas em Lei própria, no prazo de até 12 (doze) meses.

TÍTULO XV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 97. As incorporações efetivadas e demais direitos contidos em legislações anteriores, continuarão devidas a cada servidor em particular, tendo em vista ser direito adquirido, desde que cumpridos todos os requisitos para sua aquisição, previstos na legislação da época.

Art. 98. A contar da publicação desta Lei, o Poder Executivo Municipal deverá instituir as seguintes Comissões:

I - Comissão de Reenquadramento, conforme art. 53 desta Lei, no prazo de até 60 (sessenta) dias;

II - Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, conforme art. 61 desta Lei, no prazo de 12 (doze) meses.



Art. 99. Os Professores que tiverem carga horária de 20 ou 40 horas permanecerão cumprindo suas respectivas cargas horárias, respeitados os direitos adquiridos.

Art. 100. A alínea "c" do inciso VIII do § 1º do art. 17 da Lei nº 1.822/2016 passa a ter a seguinte redação:

"c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrasta, enteado(a), genro, nora, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;" (NR)

Art. 101. O inciso III do art. 69 da Lei nº 1.130/2006 passa a ter a seguinte redação:

"III - por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrasta, enteado(a), genro, nora, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;" (NR)

Art. 102. Será acrescido ao art. 17 da Lei nº 1.822/2016 o seguinte parágrafo:

"§ 3º Nos casos não abrangidos pela alínea c do inciso VIII do § 1º do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente." (NR)

Art. 103. Será acrescido ao art. 69 da Lei nº 1.130/2006 o seguinte parágrafo:

"Parágrafo único. Nos casos não abrangidos pelo inciso III do caput, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente." (NR)

Art. 104. O servidor público municipal de Campo Novo do Parecis que prestar novo concurso público no Município de Campo Novo do Parecis e for devidamente empossado terá direito à somatória do seu tempo de serviço no antigo cargo de provimento efetivo ao novo cargo de provimento efetivo.

§ 1º. No caso previsto no *caput*, o servidor será alocado na classe inicial da tabela salarial do novo cargo, sendo que a posição vertical será aquela correspondente à já ocupada pelo servidor no cargo de provimento efetivo anterior.

§ 2º. Após a localização do servidor, no cargo, na tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os mesmos critérios estabelecidos na presente Lei.

§ 3º. Para que o servidor faça jus ao disposto no *caput*, o mesmo deverá pleitear o seu direito no prazo não superior a 24h, contado da desvinculação do cargo anterior.

Art. 105. Quaisquer acréscimos de vencimentos ou de remuneração de que trata esta Lei somente serão aplicados caso o parecer de impacto orçamentário-financeiro esteja de acordo com a Lei de Responsabilidade Fiscal.



Art. 106. O cargo de Nutricionista constante da Lei nº 1.145/2006 fica integrado ao Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos regido pela Lei nº 1.822/2016.

Art. 107. Fica revogado o § 6º do art. 97 da Lei 1.1130/2016.

Art. 108. As despesas decorrentes da presente Lei correrão por conta de dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 109. A Lei de Gestão Democrática deverá ser revista no prazo de até 180 dias.

Art. 110. Na ausência de normas que regulamentem a presente Lei, o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais (Lei nº 1.130/2006) e o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (Lei nº 1.822/2016) serão aplicados supletiva e subsidiariamente.

Art. 111. Os novos concursos de professor serão realizados para carga horária de 30 (trinta) horas, com nível de escolaridade superior de graduação.

Art. 112. Esta Lei será revista no prazo de 5 (cinco) anos para adaptações que se fizerem necessárias e as tabelas de vencimentos serão revistas no prazo de 2 (dois) anos.

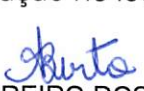
Art. 113. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial as Leis nº 1.145/2006, 1.247/2008 e o Decreto Executivo nº 057/2007.

Art. 114. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, tendo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2020.

Gabinete do Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, aos 23 dias do mês de dezembro de 2019.


RAFAEL MACHADO
Prefeito Municipal

Registrado na Secretaria Municipal de Administração, publicado no Diário Oficial do Município/Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios do Estado de Mato Grosso, Portal Transparência do Município e por afixação no local de costume, data supra, cumpra-se.


APARECIDA RIBEIRO DOS SANTOS BERTO
Secretária Municipal de Administração Interina
Portaria Nº. 646/019


CARLOS AUGUSTO HECKLER
Assessor Jurídico
Portaria 1.053/2017
OAB/MT 19.605/B



ANEXO I
QUADRO DE PESSOAL
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão básico de vencimento (30h)	Carga horária de referência	Requisitos iniciais para a investidura
290	Professor	Professor de Educação Básica Nível Superior	R\$ 3.204,19	30h	Nível Superior - Magistério

Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão de vencimento	Carga horária	Requisitos iniciais para a investidura
73	Agente Educacional Infantil	Agente Educacional Infantil	R\$ 2.223,05	40h	Nível Médio

Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão de vencimento	Carga horária	Requisitos iniciais para a investidura Nível Médio
5	Técnico de Apoio Educacional	Técnico de Apoio Educacional	R\$ 2.223,05	40h	Nível Médio

Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão básico de vencimento	Carga horária de referência	Requisitos iniciais para a investidura
2	Monitor	Monitor	R\$ 2.599,34	40h	Ensino Fundamental Incompleto



ANEXO II
**PLANILHA DE VARIAÇÃO DE VENCIMENTOS PARA PROGRESSÃO
VERTICAL E HORIZONTAL**

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE PROFESSOR - 20 HORAS						
Classe/Nível	A - 1,00	B - 1,40	C - 1,55	D - 1,75	E - 1,90	F - 2,11
I - 1,00 - 00 anos	1.525,76	2.136,06	2.364,93	2.670,08	2.898,94	3.219,35
II - 1,06 - 03 anos	1.617,31	2.264,23	2.506,82	2.830,28	3.072,88	3.412,51
III - 1,08 - 04 anos	1.647,82	2.306,95	2.554,12	2.883,69	3.130,86	3.476,90
IV - 1,10 - 05 anos	1.678,34	2.349,67	2.601,42	2.937,09	3.188,84	3.541,29
V - 1,12 - 06 anos	1.708,85	2.392,39	2.648,72	2.990,49	3.246,82	3.605,68
VI - 1,14 - 07 anos	1.739,37	2.435,11	2.696,02	3.043,89	3.304,80	3.670,06
VII - 1,16 - 08 anos	1.769,88	2.477,83	2.743,32	3.097,29	3.362,78	3.734,45
VIII - 1,18 - 09 anos	1.800,40	2.520,56	2.790,62	3.150,69	3.420,75	3.798,84
IX - 1,20 - 10 anos	1.830,91	2.563,28	2.837,91	3.204,10	3.478,73	3.863,22
X - 1,22 - 11 anos	1.861,43	2.606,00	2.885,21	3.257,50	3.536,71	3.927,61
XI - 1,24 - 12 anos	1.891,94	2.648,72	2.932,51	3.310,90	3.594,69	3.992,00
XII - 1,26 - 13 anos	1.037,77	2.691,44	2.979,81	3.364,30	3.652,67	4.056,39
XIII - 1,28 - 14 anos	1.952,97	2.734,16	3.027,11	3.417,70	3.710,65	4.120,77
XIV - 1,30 - 15 anos	1.983,49	2.776,88	3.074,41	3.471,10	3.768,63	4.185,16
XV - 1,32 - 16 anos	2.014,00	2.819,60	3.121,70	3.524,51	3.826,61	4.249,55
XVI - 1,34 - 17 anos	2.044,52	2.862,33	3.169,00	3.577,91	3.884,58	4.313,93
XVII - 1,36 - 18 anos	2.075,03	2.905,05	3.216,30	3.631,31	3.942,56	4.378,32
XVIII - 1,38 - 19 anos	2.105,55	2.947,77	3.263,60	3.684,71	4.000,54	4.442,71



XIX - 1,40 - 20 anos	2.136,06	2.990,4 9	3.310,90	3.738,11	4.058,52	4.507,1 0
XX - 1,42 - 21 anos	2.166,58	3.033,2 1	3.358,20	3.791,51	4.116,50	4.571,4 8
XXI - 1,44 - 22 anos	2.197,09	3.075,9 3	3.405,50	3.844,9 2	4.174,48	4.635,8 7
XXII - 1,46 - 23 anos	1.202,49	3.118,65	3.452,79	3.898,3 2	4.232,46	4.700,2 6
XXIII - 1,48 - 24 anos	2.258,12	3.161,37	3.500,09	3.951,72	4.290,44	4.764,6 4
XXIV - 1,50 - 25 anos	2.288,64	3.204,1 0	3.547,39	4.005,1 2	4.348,42	4.829,0 3
XXV - 1,52 - 26 anos	2.319,16	3.246,8 2	3.594,69	4.058,5 2	4.406,39	4.893,4 2
XXVI - 1,54 - 27 anos	2.349,67	3.289,5 4	3.641,99	4.111,92	4.464,37	4.957,8 0
XXVII - 1,56 - 28 anos	2.380,19	3.332,2 6	3.689,29	4.165,32	4.522,35	5.022,1 9
XXVIII - 1,58 - 29 anos	2.410,70	3.374,9 8	3.736,59	4.218,73	4.580,33	5.086,5 8
XXIX - 1,60 - 30 anos	2.441,22	3.417,70	3.783,88	4.272,13	4.638,31	5.150,97

CLASSE	A	MAGISTÉRIO
	B	GRADUAÇÃO
	C	PÓS-GRADUAÇÃO
	D	PÓS GRADUAÇÃO
	E	MESTRADO
	F	DOUTORADO

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE PROFESSOR - 30 HORAS						
Classe/Nível	A - 1,00	B - 1,40	C - 1,55	D - 1,75	E - 1,90	F - 2,11
I - 1,00 - 00 anos	2.288,71	3.204,19	3.547,50	4.005,24	4.348,55	4.829,1 8
II - 1,06 - 03 anos	2.426,03	3.396,4 5	3.760,35	4.245,56	4.609,46	5.118,93
III - 1,08 - 04 anos	2.471,81	3.460,5 3	3.831,30	4.325,66	4.696,43	5.215,51
IV - 1,10 - 05 anos	2.517,58	3.524,61	3.902,25	4.405,77	4.783,40	5.312,10
V - 1,12 - 06 anos	2.563,36	3.588,7 0	3.973,20	4.485,87	4.870,37	5.408,6 8
VI - 1,14 - 07 anos	2.609,13	3.652,7 8	4.044,15	4.565,98	4.957,35	5.505,2 6



VII - 1,16 - 08 anos	2.654,90	3.716,87 3.780,9 5	4.115,10	4.646,08	5.044,32	5.601,8 5 5.698,4 3
VIII - 1,18 - 09 anos	2.700,68	3.845,0 3	4.186,05	4.726,19	5.131,29	5.795,01
IX - 1,20 - 10 anos	2.746,45	3.973,2 0	4.257,00	4.806,29	5.218,26	5.891,6 0
X - 1,22 - 11 anos	2.792,23	4.037,2 8	4.327,95	4.886,40	5.305,23	5.988,1 8
XI - 1,24 - 12 anos	2.838,00	4.229,5 4	4.398,90	4.966,50	5.392,20	6.084,7 6
XII - 1,26 - 13 anos	2.883,77	4.293,6 2	4.469,85	5.046,61	5.479,17	6.181,35
XIII - 1,28 - 14 anos	2.929,55	4.357,7 0	4.540,80	5.126,71	5.566,14	6.277,9 3
XIV - 1,30 - 15 anos	2.975,32	4.485,8 7	4.611,75	5.206,82	5.653,11	6.374,5 2
XV - 1,32 - 16 anos	3.021,10	4.549,9 6	4.682,70	5.286,92	5.740,08	6.471,10
XVI - 1,34 - 17 anos	3.066,87	4.614,0 4	4.753,65	5.367,02	5.827,06	6.567,6 8
XVII - 1,36 - 18 anos	3.112,65	4.806,2 9	4.824,60	5.447,13	5.914,03	6.664,2 7
XVIII - 1,38 - 19 anos	3.158,42	4.870,3 7	4.895,55	5.527,23	6.001,00	6.760,8 5
XIX - 1,40 - 20 anos	3.204,19	4.934,4 6	4.966,50	5.607,34	6.087,97	6.857,4 3
XX - 1,42 - 21 anos	3.249,97	4.998,5 4	5.037,45	5.687,44	6.174,94	6.954,0 2
XXI - 1,44 - 22 anos	3.295,74	5.062,6 3	5.108,40	5.767,55	6.261,91	7.050,6 0
XXII - 1,46 - 23 anos	3.341,52	5.126,71	5.179,35	5.847,65	6.348,88	7.147,18
XXIII - 1,48 - 24 anos	3.387,29	5.250,30	4.742,21	5.927,76	6.435,85	7.243,77
XXIV - 1,50 - 25 anos	3.433,07	5.321,25	4.806,2 9	6.007,86	6.522,82	7.340,3 5
XXV - 1,52 - 26 anos	3.478,84	5.392,20	4.870,3 7	6.087,97	6.609,79	7.436,9 3
XXVI - 1,54 - 27 anos	3.524,61	5.463,15	4.934,4 6	6.168,07	6.696,77	7.533,5 2
XXVII - 1,56 - 28 anos	3.570,39	5.534,10	4.998,5 4	6.248,18	6.783,74	7.630,1 0
XXVIII - 1,58 - 29 anos	3.616,16	5.605,05	5.062,6 3	6.328,28	6.870,71	7.726,6 8
XXIX - 1,60 - 30 anos	3.661,94	5.676,00	5.126,71	6.408,39	6.957,68	



CLASSE	A	MAGISTÉRIO
	B	GRADUAÇÃO
	C	PÓS-GRADUAÇÃO
	D	PÓS-GRADUAÇÃO
	E	MESTRADO
	F	DOUTORADO

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE PROFESSOR - 40 HORAS						
Classe/Nível	A - 1,00	B - 1,40	C - 1,55	D - 1,75	E - 1,90	F - 2,11
I - 1,00 - 00 anos	3.051,63	4.272,28	4.730,03	5.340,35	5.798,10	6.438,94
II - 1,06 - 03 anos	3.234,73	4.528,62	5.013,83	5.660,77	6.145,98	6.825,28
III - 1,08 - 04 anos	3.295,76	4.614,06	5.108,43	5.767,58	6.261,94	6.954,05
IV - 1,10 - 05 anos	3.356,79	4.699,51	5.203,03	5.874,39	6.377,91	7.082,83
V - 1,12 - 06 anos	3.417,83	4.784,96	5.297,63	5.981,19	6.493,87	7.211,61
VI - 1,14 - 07 anos	3.478,86	4.870,40	5.392,23	6.088,00	6.609,83	7.340,39
VII - 1,16 - 08 anos	3.539,89	4.955,85	5.486,83	6.194,81	6.725,79	7.469,17
VIII - 1,18 - 09 anos	3.600,92	5.041,29	5.581,43	6.301,62	6.841,75	7.597,95
IX - 1,20 - 10 anos	3.661,96	5.126,74	5.676,03	6.408,42	6.957,72	7.726,73
X - 1,22 - 11 anos	3.722,99	5.212,18	5.770,63	6.515,23	7.073,68	7.855,51
XI - 1,24 - 12 anos	3.784,02	5.297,63	5.865,23	6.622,04	7.189,64	7.984,28
XII - 1,26 - 13 anos	3.845,05	5.383,08	5.959,83	6.728,84	7.305,60	8.113,06
XIII - 1,28 - 14 anos	3.906,09	5.468,52	6.054,43	6.835,65	7.421,56	8.241,84
XIV - 1,30 - 15 anos	3.967,12	5.553,97	6.149,03	6.942,46	7.537,53	8.370,62
XV - 1,32 - 16 anos	4.028,15	5.639,41	6.243,63	7.049,27	7.653,49	8.499,40
XVI - 1,34 - 17 anos	4.089,18	5.724,86	6.338,24	7.156,07	7.769,45	8.628,18
XVII - 1,36 - 18 anos	4.150,22	5.810,30	6.432,84	7.262,88	7.885,41	8.756,96
XVIII - 1,38 - 19 anos	4.211,25	5.895,75	6.527,44	7.369,69	8.001,37	8.885,74
XIX - 1,40 - 20 anos	4.272,28	5.981,19	6.622,04	7.476,49	8.117,34	9.014,52
XX - 1,42 - 21 anos	4.333,31	6.066,64	6.716,64	7.583,30	8.233,30	9.143,29
XXI - 1,44 - 22 anos	4.394,35	6.152,09	6.811,24	7.690,11	8.349,26	9.272,07
XXII - 1,46 - 23 anos	4.455,38	6.237,53	6.905,84	7.796,91	8.465,22	9.400,85
XXIII - 1,48 - 24 anos	4.516,41	6.322,98	7.000,4	7.903,72	8.581,18	9.529,63



			4			
XXIV - 1,50 - 25 anos	4.577,45	6.408,42	7.095,04	8.010,53	8.697,15	9.658,41
XXV - 1,52 - 26 anos	4.638,48	6.493,87	7.189,64	8.117,34	8.813,11	9.787,19
XXVI - 1,54 - 27 anos	4.699,51	6.579,31	7.284,24	8.224,14	8.929,07	9.915,97
XXVII - 1,56 - 28 anos	4.760,54	6.664,76	7.378,84	8.330,95	9.045,03	10.044,75
XXVIII - 1,58 - 29 anos	4.821,58	6.750,21	7.473,44	8.437,76	9.160,99	10.173,52
XXIX - 1,60 - 30 anos	4.882,61	6.835,65	7.568,04	8.544,56	9.276,96	10.302,30

CLASSE	A	MAGISTÉRIO
	B	GRADUAÇÃO
	C	PÓS-GRADUAÇÃO
	D	PÓS-GRADUAÇÃO
	E	MESTRADO
	F	DOCTORADO

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE AGENTE EDUCACIONAL INFANTIL 40 HORAS						
			1,30	1,40	1,50	1,60
Classe/Nível		A - 1,00	B - 1,30	C - 1,40	D - 1,50	E - 1,60
I - 1,00 - 00 anos	1,00	2.223,05	2.889,97	3.112,27	3.334,58	3.556,88
II - 1,06 - 03 anos	1,06	2.356,43	3.063,36	3.299,01	3.534,65	3.770,29
III - 1,08 - 04 anos	1,08	2.400,89	3.121,16	3.361,25	3.601,34	3.841,43
IV - 1,10 - 05 anos	1,10	2.445,36	3.178,96	3.423,50	3.668,03	3.912,57
V - 1,12 - 06 anos	1,12	2.489,82	3.236,76	3.485,74	3.734,72	3.983,71
VI - 1,14 - 07 anos	1,14	2.534,28	3.294,56	3.547,99	3.801,42	4.054,84
VII - 1,16 - 08 anos	1,16	2.578,74	3.352,36	3.610,23	3.868,11	4.125,98
VIII - 1,18 - 09 anos	1,18	2.623,20	3.410,16	3.672,48	3.934,80	4.197,12
IX - 1,20 - 10 anos	1,20	2.667,66	3.467,96	3.734,72	4.001,49	4.268,26
X - 1,22 - 11 anos	1,22	2.712,12	3.525,76	3.796,97	4.068,18	4.339,39
XI - 1,24 - 12 anos	1,24	2.756,58	3.583,56	3.859,21	4.134,87	4.410,53
XII - 1,26 - 13 anos	1,26	2.801,04	3.641,36	3.921,46	4.201,56	4.481,67
XIII - 1,28 - 14 anos	1,28	2.845,50	3.699,16	3.983,71	4.268,26	4.552,81
XIV - 1,30 - 15 anos	1,30	2.889,97	3.756,95	4.045,95	4.334,95	4.623,94
XV - 1,32 - 16 anos	1,32	2.934,43	3.814,75	4.108,20	4.401,64	4.695,08
XVI - 1,34 - 17 anos	1,34	2.978,89	3.872,55	4.170,44	4.468,33	4.766,22
XVII - 1,36 - 18 anos	1,36	3.023,35	3.930,35	4.232,69	4.535,02	4.837,36



XVIII - 1,38 - 19 anos	1,38	3.067,81	3.988,15	4.294,93	4.601,71	4.908,49
XIX - 1,40 - 20 anos	1,40	3.112,27	4.045,95	4.357,18	4.668,41	4.979,63
XX - 1,42 - 21 anos	1,42	3.156,73	4.103,75	4.419,42	4.735,10	5.050,77
XXI - 1,44 - 22 anos	1,44	3.201,19	4.161,55	4.481,67	4.801,79	5.121,91
XXII - 1,46 - 23 anos	1,46	3.245,65	4.219,35	4.543,91	4.868,48	5.193,04
XXIII - 1,48 - 24 anos	1,48	3.290,11	4.277,15	4.606,16	4.935,17	5.264,18
XXIV - 1,50 - 25 anos	1,50	3.334,58	4.334,95	4.668,41	5.001,86	5.335,32
XXV - 1,52 - 26 anos	1,52	3.379,04	4.392,75	4.730,65	5.068,55	5.406,46
XXVI - 1,54 - 27 anos	1,54	3.423,50	4.450,55	4.792,90	5.135,25	5.477,60
XXVII - 1,56 - 28 anos	1,56	3.467,96	4.508,35	4.855,14	5.201,94	5.548,73
XXVIII - 1,58 - 29 anos	1,58	3.512,42	4.566,14	4.917,39	5.268,63	5.619,87
XXIX - 1,60 - 30 anos	1,60	3.556,88	4.623,94	4.979,63	5.335,32	5.691,01

CLASSE	A	ENSINO MÉDIO
	B	GRADUAÇÃO
	C	PÓS-GRADUAÇÃO
	D	PÓS GRADUAÇÃO
	E	MESTRADO/DOCTORADO

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE TÉCNICO DE APOIO EDUCACIONAL 40 HORAS						
			1,30	1,40	1,50	1,60
Classe/Nível		A - 1,00	B - 1,30	C - 1,40	D - 1,50	E - 1,60
I - 1,00 - 00 anos	1,00	2.223,05	2.889,97	3.112,27	3.334,58	3.556,88
II - 1,06 - 03 anos	1,06	2.356,43	3.063,36	3.299,01	3.534,65	3.770,29
III - 1,08 - 04 anos	1,08	2.400,89	3.121,16	3.361,25	3.601,34	3.841,43
IV - 1,10 - 05 anos	1,10	2.445,36	3.178,96	3.423,50	3.668,03	3.912,57
V - 1,12 - 06 anos	1,12	2.489,82	3.236,76	3.485,74	3.734,72	3.983,71
VI - 1,14 - 07 anos	1,14	2.534,28	3.294,56	3.547,99	3.801,42	4.054,84
VII - 1,16 - 08 anos	1,16	2.578,74	3.352,36	3.610,23	3.868,11	4.125,98
VIII - 1,18 - 09 anos	1,18	2.623,20	3.410,16	3.672,48	3.934,80	4.197,12
IX - 1,20 - 10 anos	1,20	2.667,66	3.467,96	3.734,72	4.001,49	4.268,26
X - 1,22 - 11 anos	1,22	2.712,12	3.525,76	3.796,97	4.068,18	4.339,39
XI - 1,24 - 12 anos	1,24	2.756,58	3.583,56	3.859,21	4.134,87	4.410,53
XII - 1,26 - 13 anos	1,26	2.801,04	3.641,36	3.921,46	4.201,56	4.481,67
XIII - 1,28 - 14 anos	1,28	2.845,50	3.699,16	3.983,71	4.268,26	4.552,81
XIV - 1,30 - 15 anos	1,30	2.889,97	3.756,95	4.045,95	4.334,95	4.623,94
XV - 1,32 - 16 anos	1,32	2.934,43	3.814,75	4.108,20	4.401,64	4.695,08



XVI - 1,34 - 17 anos	1,34	2.978,89	3.872,55	4.170,44	4.468,33	4.766,22
XVII - 1,36 - 18 anos	1,36	3.023,35	3.930,35	4.232,69	4.535,02	4.837,36
XVIII - 1,38 - 19 anos	1,38	3.067,81	3.988,15	4.294,93	4.601,71	4.908,49
XIX - 1,40 - 20 anos	1,40	3.112,27	4.045,95	4.357,18	4.668,41	4.979,63
XX - 1,42 - 21 anos	1,42	3.156,73	4.103,75	4.419,42	4.735,10	5.050,77
XXI - 1,44 - 22 anos	1,44	3.201,19	4.161,55	4.481,67	4.801,79	5.121,91
XXII - 1,46 - 23 anos	1,46	3.245,65	4.219,35	4.543,91	4.868,48	5.193,04
XXIII - 1,48 - 24 anos	1,48	3.290,11	4.277,15	4.606,16	4.935,17	5.264,18
XXIV - 1,50 - 25 anos	1,50	3.334,58	4.334,95	4.668,41	5.001,86	5.335,32
XXV - 1,52 - 26 anos	1,52	3.379,04	4.392,75	4.730,65	5.068,55	5.406,46
XXVI - 1,54 - 27 anos	1,54	3.423,50	4.450,55	4.792,90	5.135,25	5.477,60
XXVII - 1,56 - 28 anos	1,56	3.467,96	4.508,35	4.855,14	5.201,94	5.548,73
XXVIII - 1,58 - 29 anos	1,58	3.512,42	4.566,14	4.917,39	5.268,63	5.619,87
XXIX - 1,60 - 30 anos	1,60	3.556,88	4.623,94	4.979,63	5.335,32	5.691,01

CLASSE	A	ENSINO MÉDIO
	B	GRADUAÇÃO
	C	PÓS-GRADUAÇÃO
	D	PÓS-GRADUAÇÃO
	E	MESTRADO/DOCTORADO

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE MONITOR - 40 HORAS						
			1,20	1,30	1,45	1,60
Classe/Nível		A - 1,00	B - 1,20	C - 1,30	D - 1,45	E - 1,60
I - 1,00 - 00 anos	1,00	2.599,34	3.119,21	3.379,14	3.769,04	4.158,94
II - 1,06 - 03 anos	1,06	2.755,30	3.306,36	3.581,89	3.995,19	4.408,48
III - 1,08 - 04 anos	1,08	2.807,29	3.368,74	3.649,47	4.070,57	4.491,66
IV - 1,10 - 05 anos	1,10	2.859,27	3.431,13	3.717,06	4.145,95	4.574,84
V - 1,12 - 06 anos	1,12	2.911,26	3.493,51	3.784,64	4.221,33	4.658,02
VI - 1,14 - 07 anos	1,14	2.963,25	3.555,90	3.852,22	4.296,71	4.741,20
VII - 1,16 - 08 anos	1,16	3.015,23	3.618,28	3.919,80	4.372,09	4.824,38
VIII - 1,18 - 09 anos	1,18	3.067,22	3.680,67	3.987,39	4.447,47	4.907,55
IX - 1,20 - 10 anos	1,20	3.119,21	3.743,05	4.054,97	4.522,85	4.990,73
X - 1,22 - 11 anos	1,22	3.171,19	3.805,43	4.122,55	4.598,23	5.073,91
XI - 1,24 - 12 anos	1,24	3.223,18	3.867,82	4.190,14	4.673,61	5.157,09



XII - 1,26 - 13 anos	1,26	3.275,17	3.930,20	4.257,72	4.748,99	5.240,27
XIII - 1,28 - 14 anos	1,28	3.327,16	3.992,59	4.325,30	4.824,38	5.323,45
XIV - 1,30 - 15 anos	1,30	3.379,14	4.054,97	4.392,88	4.899,76	5.406,63
XV - 1,32 - 16 anos	1,32	3.431,13	4.117,35	4.460,47	4.975,14	5.489,81
XVI - 1,34 - 17 anos	1,34	3.483,12	4.179,74	4.528,05	5.050,52	5.572,98
XVII - 1,36 - 18 anos	1,36	3.535,10	4.242,12	4.595,63	5.125,90	5.656,16
XVIII - 1,38 - 19 anos	1,38	3.587,09	4.304,51	4.663,22	5.201,28	5.739,34
XIX - 1,40 - 20 anos	1,40	3.639,08	4.366,89	4.730,80	5.276,66	5.822,52
XX - 1,42 - 21 anos	1,42	3.691,06	4.429,28	4.798,38	5.352,04	5.905,70
XXI - 1,44 - 22 anos	1,44	3.743,05	4.491,66	4.865,96	5.427,42	5.988,88
XXII - 1,46 - 23 anos	1,46	3.795,04	4.554,04	4.933,55	5.502,80	6.072,06
XXIII - 1,48 - 24 anos	1,48	3.847,02	4.616,43	5.001,13	5.578,18	6.155,24
XXIV - 1,50 - 25 anos	1,50	3.899,01	4.678,81	5.068,71	5.653,56	6.238,42
XXV - 1,52 - 26 anos	1,52	3.951,00	4.741,20	5.136,30	5.728,95	6.321,59
XXVI - 1,54 - 27 anos	1,54	4.002,98	4.803,58	5.203,88	5.804,33	6.404,77
XXVII - 1,56 - 28 anos	1,56	4.054,97	4.865,96	5.271,46	5.879,71	6.487,95
XXVIII - 1,58 - 29 anos	1,58	4.106,96	4.928,35	5.339,04	5.955,09	6.571,13
XXIX - 1,60 - 30 anos	1,60	4.158,94	4.990,73	5.406,63	6.030,47	6.654,31

CLASSE	A	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO
	B	ENSINO FUNDAMENTAL
	C	ENSINO MÉDIO
	D	ENSINO SUPERIOR
	E	PÓS-GRADUAÇÃO



ANEXO III
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Critério	Pontuação máxima	Mensuração
Assiduidade	25 pontos	Não possuir nenhuma falta injustificada = 25 pontos Possuir até 01 (uma) falta injustificada = 15 pontos Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 10 pontos Possuir mais de 02 (duas) faltas injustificadas = 0 pontos

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Pontualidade	25 pontos	Somar no máximo de 02 (duas) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 25 pontos Somar mais de 02 (duas) até 05 (cinco) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 15 pontos Somar mais de 05 (cinco) até 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 10 pontos Somar mais de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 0 pontos

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Ocorrências disciplinares negativas	25 pontos	Não ter sofrido sanção disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 25 pontos Ter sofrido 01 (uma) sanção disciplinar do tipo advertência prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 15 pontos Ter sofrido mais de 01 (uma) sanção disciplinar do tipo advertência prevista no Estatuto dos Servidores



		Municipais = 0 pontos
--	--	-----------------------

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Qualificação Para os cargos de provimento efetivo cujo requisito para investidura seja ensino médio.	25 pontos	Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 80 (oitenta) horas = 25 pontos Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 60 (sessenta) até 80 (oitenta) horas = 20 pontos Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 40 (quarenta) até 60 (sessenta) horas = 15 pontos Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária de até 40 (quarenta) horas = 10 pontos Não ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor = 0 pontos



ANEXO IV
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
PARA FINS DE PROGRESSÃO NA CARREIRA

Nome do servidor:		
Registro Funcional:		CPF:
Cargo/Função:		Unidade de Lotação:
Data da Posse: / /		Data do efetivo exercício: / /
Ano base da avaliação: _____		
Período de avaliação: / / a / /		
Critério	Pontuação (0 a 20)	Justificativa da Comissão de Avaliação e Desempenho
Assiduidade		
Pontualidade		
Produtividade		



**CAMPO NOVO
DO PARECIS**
PREFEITURA



Nome: _____
Registro Funcional nº _____
Membro da Comissão de Avaliação de
Desempenho

Nome: _____
Registro Funcional nº _____
Membro da Comissão de Avaliação de
Desempenho

De acordo () ----- Nome: _____ Registro Funcional nº _____ Servidor Avaliado	Não concordo () ----- Nome: _____ Registro Funcional nº _____ Servidor Avaliado
--	---



Repetido:

[Signature]

09 - Previdência Social		19.794.075,74	19.794.075,74
99 - Reserva do RPPS		10.263.131,26	10.263.131,26
4 - DESPESA POR PROGRAMA	0,00	30.057.207,00	30.057.207,00
0026 - Gestão da Previdência do Regime Estatutário		19.794.075,74	19.794.075,74
9999 - Reserva do RPPS		10.263.131,26	10.263.131,26
TOTAL GERAL DA DESPESA (I + II)	130.348.500,00	75.835.107,00	206.183.607,00

Parágrafo único. Do total fixado no Orçamento da Seguridade Social, o valor de R\$ 37.522.400,00 (trinta e sete milhões quinhentos e vinte e dois mil e quatrocentos reais) será custeado com recursos provenientes do Orçamento Fiscal.

Art. 5º. Fica o Poder Executivo autorizado a abrir durante o exercício, créditos adicionais suplementares em obediência ao que dispõe o art. 167, inciso V, da Constituição Federal, combinado com o disposto no art. 43, § 1º, incisos I, II, III e IV, da Lei Federal n.º 4.320, de 17 de março de 1964, criando, se necessário, elementos de despesa e fontes de recursos dentro de cada projeto, atividade ou operação especial, observando-se as seguintes condições:

I - para abertura de crédito suplementar à conta de recursos provenientes de anulação total ou parcial de dotação, até o limite de 3% (três por cento) da despesa fixada no art. 3º desta Lei;

II - para abertura de créditos suplementares à conta de recursos provenientes de superávit financeiro, até o limite de 4% (quatro por cento) da despesa fixada no art. 3º desta Lei;

III - para abertura de créditos suplementares à conta de recursos provenientes de excesso de arrecadação, até o limite de 3% (três por cento) da despesa fixada no art. 3º desta Lei;

IV - até o limite dos recursos da Reserva de Contingência, nos casos de créditos suplementares para atender riscos fiscais ou imprevistos.

Art. 6º. Não onerarão o limite previsto no artigo anterior os créditos destinados a suprir insuficiência nas dotações orçamentárias relativas à pessoal e encargos, inativos e pensionistas, bem como, de amortização e encargos da dívida e vinculações constitucionais, até o limite de 5% (cinco por cento) do total da despesa fixada no art. 3º desta Lei.

Parágrafo único. Os limites autorizados no *caput* deste artigo, quando excedidos, poderão utilizar os limites autorizados nos incisos I, II e III do art. 5º.

Art. 7º. O valor das Metas Fiscais, bem como a renúncia da receita, estabelecidos na Lei nº 2.036, de 9 de outubro de 2019, passam a vigorar com os valores atualizados de acordo com os Anexos V e III, integrantes desta lei.

Art. 8º. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2020.

Art. 9º. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 10. As alterações constantes desta Lei passam a integrar a Lei Municipal nº 1.901 de 21 de dezembro de 2017, que dispõe sobre o Plano Plurianual para o período de 2018 a 2021 e a Lei Municipal nº 2.036, de 9 de outubro de 2019, que dispõe sobre as Diretrizes Orçamentárias para o exercício financeiro de 2020 - LDO.

Gabinete do Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, aos 19 dias do mês de dezembro de 2019.

RAFAEL MACHADO

Prefeito Municipal

Registrado na Secretaria Municipal de Administração, publicado no Diário Oficial do Município/Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios do Estado de Mato Grosso, Portal Transparência do Município e por afixação no local de costume, data supra, cumpra-se.

APARECIDA RIBEIRO DOS SANTOS BERTO

Secretária Municipal de Administração Interina

Portaria Nº. 646/019

DEPARTAMENTO DE LEGISLAÇÃO
LEI Nº 2.084, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2019

Autoria: Poder Executivo Municipal

REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CAMPO NOVO DO PARECIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL** de Campo Novo do Parecis, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis, de regime único estatutário, conforme art. 2º da Lei nº 1.130/2006, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Campo Novo do Parecis.

§ 1º. Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração visa orientar o desenvolvimento e a melhoria do desempenho dos resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da Administração Pública Municipal, mediante a adoção dos princípios de mérito, titulação de escolaridade e qualificação para ingresso e desenvolvimento do serviço público municipal na área da Educação.

§ 2º. A disciplina da contratação por tempo determinado, por excepcional interesse público, é regida pela Lei Municipal nº 1.544/2012, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal.

TÍTULO II

DOS CONCEITOS

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

I - Plano de Carreira - conjunto de diretrizes e normas que informam, disciplinam e estabelecem a estrutura do quadro de pessoal, a progressão funcional e os respectivos vencimentos;

II - Carreira - conjunto de classes funcionais escalonadas que ensejam a progressão do servidor à classe superior na estrutura da carreira;

III - Cargo Público - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferidos ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

IV - Cargo Público Efetivo - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferidos ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Concurso Público;

V - Cargo de Provimento Efetivo - cargo destinado a ser provido em caráter efetivo, mediante concurso público em classe inicial de determinada carreira;

VI - Cargo de Provimento em Comissão - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos, destinado a ser provido em caráter transitório nos cargos de coordenação, direção, chefia ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal;

VII - Função Gratificada - conjunto de responsabilidades e atribuições conferidas por Lei e conferidas transitivamente a um servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro permanente do município de Campo Novo do Parecis;

VIII - Quadro de Pessoal - conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão e funções gratificadas;

IX - Enquadramento - posição ocupada pelo servidor público no plano de cargos;

X - Reenquadramento - deslocamento de servidor para nova classe ou a continuação da permanência na classe atual, em razão da correlação de atribuições, nível de escolaridade e tempo de efetivo exercício;

XI - Vencimento - corresponde ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelo servidor, constituindo retribuição de natureza pecuniária legalmente prevista, devida pelo exercício do cargo público, compreendendo ao seguinte:

a) **Vencimento ou Vencimento Inicial:** retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

b) **Faixa de Vencimentos:** escala de padrões de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

c) **Vencimento Padrão:** aquele constante da letra e do nível que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

d) **Verba Pessoal Nominalmente Identificada:** corresponde às vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores no ato do enquadramento.

XII - Remuneração - consiste no vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei;

XIII - Servidor - pessoa física que, legalmente investida em cargo público, do provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Pública Municipal;

XIV - Nível de escolaridade - consiste no nível de educação formal, representado pela conclusão da alfabetização, Ensino Fundamental, Ensino Médio ou Ensino Superior, que compreende graduação e pós-graduação, sendo esta subdividida em especialização, mestrado e doutorado;

XV - Funções de Magistério - funções exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar, coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico;

XVI - Progressão Funcional - passagem do servidor, titular de cargo de provimento efetivo, para nível ou classe superior, sem mudança de nomenclatura de cargo;

XVII - Prontuário Funcional - pasta que contém os registros da vida funcional do servidor, capaz de comprovar direitos decorrentes do seu vínculo com a Administração, que deverá conter todas as informações necessárias para a gestão de Recursos Humanos;

XVIII - Unidade Escolar - toda unidade educacional da rede municipal que possuir registro e autorização pelos órgãos competentes, compreendendo neste conceito também suas extensões.

XIX - Estágio Probatório - período que visa aferir se o servidor público possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo no qual ingressou por força de concurso público;

XX - Estabilidade - atributo do cargo público que assegura a continuidade da prestação do serviço público, que é de caráter permanente.

TÍTULO III

DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis compreende:

I - a estrutura da carreira dos Profissionais da Educação; II - o quadro de pessoal; III - função gratificada; IV - as formas de provimento dos cargos; V - a jornada de trabalho; VI - a substituição das funções de professor; VII - as férias e o recesso escolar; VIII - a remuneração; IX - o plano de carreira; XI - o reenquadramento; XII - o Sistema de Gerenciamento de Desempenho; XIII - a valorização do servidor; XIV - os direitos e deveres especiais dos profissionais da Educação.

Art. 4º. O cargo de Agente Educacional passa a ser denominado Agente Educacional Infantil, mantendo-se as mesmas atribuições.

Art. 5º. Ficam criados 5 (cinco) cargos de Técnico de Apoio Educacional.

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Seção I**Da Constituição das Carreiras**

Art. 6º. As Carreiras dos Profissionais da Educação são constituídas de 4 (quatro) classes de cargos:

I - Professor, composto das atribuições inerentes às atividades de docência, suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de coordenação, assessoramento pedagógico e de direção escolar, que desempenham atividades nas unidades escolares e na administração central da Rede Pública Municipal de Educação Básica; II - Agente Educacional Infantil, composto das atribuições inerentes às atividades de Educação Infantil, apoio e assistência educacional e outras que exijam formação específica, correlacionadas com o perfil profissional; III - Técnico de Apoio Educacional, composto das atribuições inerentes às atividades de apoio na Educação Especial a alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação nas unidades de ensino regular de Ensino Fundamental; IV - Monitor, cargo este em extinção.

§ 1º. O profissional de que trata o inciso III pode exercer suas atribuições em mais de uma turma por turno e atender mais de um aluno por turma, bem como auxiliar em todas as atividades escolares, além de auxiliar em funções administrativas nas unidades escolares, com formação mínima de ensino médio.

§ 2º. O profissional de que trata o inciso III será autorizado pela Secretaria Municipal de Educação a atender aluno quando comprovada a necessidade de atendimento educacional por meio de laudo médico especializado.

§ 3º. O profissional de que trata o inciso III somente exercerá atividade administrativa na ausência de atendimento especializado a aluno e/ou necessidade de demanda administrativa da unidade escolar, a critério da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 7º. São atribuições específicas do Professor:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino: Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar e adequações de novas diretrizes educacionais;

II - planejar e executar, em consonância com a proposta curricular de ensino, e promover nos diversos campos do sistema educacional, a cultura digital de forma significativa à prática pedagógica;

III - manter o plano de aula atualizado e avaliar sistematicamente os resultados do seu trabalho;

IV - acompanhar e utilizar os indicadores de aprendizagem dos sistemas de avaliações educacionais internas e/ou externas da unidade de ensino, para definir ações pedagógicas e garantir ensino igualitário e de qualidade;

V - zelar pela aprendizagem do educando buscando continuamente novas propostas que possam suscitar interesse e levá-lo ao desenvolvimento de seus potenciais; ser um mediador no processo global do desenvolvimento do educando, respeitando a individualidade e o tempo de aprendizagem do mesmo;

VI - realizar projetos especiais previstos no Plano Político Pedagógico da Escola;

VII - ministrar os dias letivos, horas-aula e participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, aos estudos, a avaliação e ao conselho de classe;

VIII - colaborar com as atividades de articulação da escola, com as famílias e a comunidade;

IX - buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em cursos, palestras, congressos, seminários, formação continuada e ampliação de seu conhecimento;

X - executar e manter atualizados todos os registros escolares no prazo determinado e deles prestar contas quando solicitado;

XI - emitir relatórios e manter fichas de avaliações do educando conforme plano de trabalho da unidade escolar;

XII - participar efetivamente das atividades da vida institucional da unidade de ensino: reuniões pedagógicas, assembleias, atividades cívicas, culturais e educativas da comunidade, atividades de classe e extraclasse e atividades sugeridas pela equipe de coordenação e direção;

XIII - manter, sempre que necessário, um bom diálogo com os pais e/ou responsáveis, nas reuniões bimestrais e outros, informando-os sobre o desenvolvimento do aluno para o processo ensino-aprendizagem;

XIV - zelar pelo cumprimento do horário de aulas, assiduidade e frequência dos alunos e comunicar, para os devidos fins, ao responsável pela unidade escolar, qualquer irregularidade que ocorra;

XV - orientar para que os alunos conservem as instalações escolares, bem como seus materiais;

XVI - participar do Conselho da Escola quando indicado na forma da legislação em vigor;

XVII - desenvolver atividades utilizando adequadamente todos os espaços da unidade escolar;

XVIII - inteirar-se da realidade física, social e econômica da comunidade em que trabalha;

XIX - prestar assistência ao educando que sofrer acidente dentro da escola, encaminhando-o imediatamente à equipe responsável pela escola;

XX - difundir e colaborar para o acesso aos programas institucionais de saúde;

XXI - assegurar e promover a inclusão escolar para a adaptação, a adequação curricular e o material pedagógico que favoreçam a aprendizagem do educando com deficiência da Educação Especial;

XXII - promover o respeito ao outro e aos direitos humanos, acolhendo e valorizando a diversidade de indivíduos e grupos sociais;

XXIII - agir com responsabilidade, flexibilidade e determinação, com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários;

XXIV - participar do processo de avaliação de progressão no Plano de Carreira, conforme disposto nesta Lei e em Decreto Executivo regulamentador.

Art. 8º. São atribuições do Agente Educacional Infantil:

I - prestar apoio e participar do planejamento, execução e avaliação das atividades sociopedagógicas e contribuir para o oferecimento de espaço físico e de convivência adequados à segurança, ao desenvolvimento, ao bem-estar social, físico e emocional das crianças nas dependências das unidades de atendimento da rede municipal de educação infantil; II - realizar ação conjunta com o professor objetivando, de forma indissociável, o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil; III - participar ativamente do processo de adaptação e acolhimento permanentes atendendo as necessidades da criança; IV - manter-se atualizado quanto às modernas técnicas profissionais, participando da formação continuada; V - requisitar e manter o suprimento necessário à realização das atividades; VI - zelar pela organização do ambiente de sala de aula; VII - utilizar com racionalidade, economicidade e preservar os equipamentos, materiais de consumo e pedagógicos pertinentes ao trabalho; VIII - observar as condições de funcionamento dos equipamentos, instrumentos e bens patrimoniais, solicitando os reparos necessários para evitar riscos e prejuízos; IX - observar regras de segurança no atendimento às crianças e na utilização de materiais, equipamentos e instrumentos durante o desenvolvimento das rotinas diárias; X - acompanhar e participar sistematicamente dos cuidados essenciais referentes à alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer das crianças; XI - participar da execução das rotinas diárias, de acordo com a orientação técnica do educador; XII - colaborar e auxiliar o educador no processo de desenvolvimento das atividades técnico-pedagógicas; XIII - receber e atender as orientações e as recomendações do educador no trato e atendimento à criança; XIV - auxiliar o educador quanto à observação de registros e avaliação do comportamento e desenvolvimento da criança; XV - participar juntamente com o educador das reuniões com pais e responsáveis; XVI - disponibilizar e preparar os materiais pedagógicos a serem utilizados nas atividades; XVII - auxiliar nas atividades de recuperação da auto-estima, dos valores e da afetividade; XVIII - observar as alterações físicas e de comportamento, desestimulando a agressividade; XIX - estimular a independência, educar e reeducar quanto aos hábitos alimentares e se responsabilizar pela alimentação direta da criança; XX - cuidar da higiene e do asseio da criança sob sua responsabilidade; XXI - auxiliar o educando com deficiência nas atividades educativas e aplicar cuidados especiais de modo a promover a sua autonomia; XXII - acompanhar o educando em atividades sociais e culturais programadas pela unidade escolar; XXIII - agir com responsabilidade, flexibilidade e determinação, com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários; XXIV - executar outras tarefas determinadas pela gestão escolar; XXV - conhecer a Proposta Pedagógica da escola; XXVI - desempenhar outras atividades correlatas e afins.

Art. 9º. São atribuições do Técnico de Apoio Educacional:

I - estar presente no momento de chegada do aluno à unidade escolar conduzindo-o à sala de aula, assim como, estar presente no momento de saída, conduzindo-o da sala de aula ao portão, onde permanecerá com o mesmo até a chegada de familiares ou responsáveis pelo aluno; II - atuar junto ao aluno auxiliando-o nas atividades de vida autônoma como refeições, higienização, inclusive em relação às necessidades fisiológicas, locomoção, troca de vestuário, segurança, entre outros, visando a autonomia do mesmo nas atividades escolares dentro e fora da escola e atender a várias turmas quando houver demanda; III - atender mais de uma turma quando houver demanda, sob a organização da unidade escolar; IV - acompanhar o aluno junto aos professores e demais funcionários em atividades extracurriculares; V - participar de formação continuada e buscar formação relacionada a temas da Educação Especial; VI - atender o aluno com deficiência, respeitando sua dificuldade de locomoção, permanente ou transitória, ajudando-lhe a superar as limitações; VII - participar ativamente no processo de adaptação e permanência do aluno na Unidade Escolar, atendendo suas necessidades; VIII - incentivar o aluno a conviver com seus pares; IX - participar das formações propostas pela Secretaria Municipal de Educação; X - conhecer a Proposta Pedagógica da Escola; XI - atuar de forma articulada com os professores da Educação Especial da sala de aula comum, da sala de Recurso Multifuncional entre outros profissionais no contexto da escola; XII - participar dos momentos coletivos de organização do trabalho pedagógico da escola, tais como: reuniões pedagógicas, conselho de classe, planejamento, formação continuada, entre outros; XIII - estimular a participação do estudante, juntamente com o professor de Educação Física e a turma, para as aulas da disciplina, de modo a envolvê-lo nas atividades coletivas, planejadas pelo professor; XIV - executar serviços auxiliares de administração, nas áreas de secretariado, digitação, arquivo, manipulação de dados, programação, protocolo, registro, classificação e expedição de correspondência; XV - executar tarefas internas e externas de correspondência, operar copiadoras, atender telefone, manusear fichários, recepcionar ao público, controlar entrada e saída de materiais de consumo e executar outras atividades afins da sua unidade funcional, a partir das necessidades e demandas da área e de conformidade com as orientações dadas pela sua chefia imediata; XVI - agir com responsabilidade, flexibilidade e determinação, com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários; XXVII - executar outras tarefas determinadas pela gestão escolar; XXVIII - conhecer a Proposta Pedagógica da escola; XIX - desempenhar outras atividades correlatas e afins.

Art. 10. São atribuições do Monitor:

- I - Auxiliar no funcionamento das Secretarias Escolares;
- II - Prestar suporte às atividades com multimeios didáticos e orientar as atividades nas bibliotecas escolares, laboratórios e salas de ciência e operação de eletro-eletrônicos;
- III - Cuidar da segurança do aluno nas dependências da escola;
- IV - Inspeccionar o comportamento dos alunos no ambiente escolar;
- V - Orientar alunos sobre regras e procedimentos, regimento escolar, cumprimento de horários;
- VI - Prestar apoio às atividades educacionais;
- VII - Controlar as atividades livres dos alunos, orientando a entrada e saída de alunos, fiscalizar espaços de recreação e definir limites nas atividades livres;
- VIII - Organizar o ambiente escolar;
- IX - Promover atividades recreativas diversificadas, visando ao entretenimento, à integração social e ao desenvolvimento pessoal dos alunos;
- X - Elaborar projetos e executar atividades lúdicas;
- XI - Executar outras tarefas determinadas pelo seu superior imediato.
- XII - Desempenhar outras atividades correlatas e afins.

CAPÍTULO II**DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 11. O quadro de pessoal dos Profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis é composto dos cargos de provimento efetivo, dos de provimento em comissão e das funções gratificadas, bem como das descrições e dos requisitos exigidos para a investidura nos cargos de nível superior e médio.

Art. 12. Os cargos de provimento efetivo ficam distribuídos em 30 (trinta) níveis e 05 (cinco) classes, exceto para o cargo de professor que contará com 6 (seis) classes.

§ 1º. O nível indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão vertical (tempo de serviço).

§ 2º. A classe indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão horizontal (formação).

Art. 13. A cada cargo de provimento em comissão corresponde um vencimento fixo, conforme Lei própria, sem qualquer escalonamento em níveis ou classes.

Art. 14. Os servidores nomeados para o exercício de função gratificada receberão, a título de gratificação de função, os valores fixados em Lei específica da Gestão Democrática.

Parágrafo único. O exercício de função gratificada que não seja vinculado à Gestão Democrática será fixado por esta Lei.

CAPÍTULO III**DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DAS CARREIRAS**

Art. 15. A série de classes dos cargos que compõem as carreiras dos Profissionais da Educação do Município de Campo Novo do Parecis, estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas:

I - Professor:

- a) Classe A: habilitação específica de nível médio-magistério;
- b) Classe B: Habilitação específica de grau superior ao nível de graduação, representada por licenciatura plena;
- c) Classe C: habilitação específica de curso superior correspondente à licenciatura plena, com especialização ao nível de pós-graduação na área de educação relacionada com sua habilitação;
- d) Classe D: habilitação específica de curso superior correspondente à licenciatura plena, com especialização ao nível de pós-graduação na área de educação relacionada com sua habilitação;
- e) Classe E: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, com curso de mestrado na área de educação relacionada com sua habilitação;
- f) Classe F: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, com curso de doutorado na área de educação relacionada com sua habilitação.

II - Agente Educacional Infantil:

- a) Classe A - habilitação em nível médio;
- b) Classe B - habilitação de grau superior em nível de graduação, correspondente à licenciatura plena;
- c) Classe C - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação Infantil;
- d) Classe D - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação;
- e) Classe E - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, com curso de mestrado/doutorado na área da educação.

III - Técnico de Apoio Educacional - TAE:

- a) Classe A - habilitação em nível médio; b) Classe B - habilitação de grau superior em nível de graduação, correspondente à licenciatura plena; c) Classe C - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação Infantil; d) Classe D - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, com curso de especialização na área da Educação; e) Classe E - habilitação de grau superior em nível de pós-graduação, com curso de mestrado/doutorado na área da educação.
- IV - Monitor: a) Classe A: nível de ensino fundamental incompleto; b) Classe B: habilitação em nível de ensino fundamental, mais 100 (cem) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação; c) Classe C: habilitação em grau de ensino médio; d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior ou tecnólogo; e) Classe E: habilitação de grau superior em nível de pós-graduação.

TÍTULO IV**DA FUNÇÃO GRATIFICADA**

Art. 16. Fica autorizada a designação de servidor, profissional da Educação, para o desempenho de função gratificada.

Art. 17. Aplica-se a esta Lei o que dispõe a Lei nº 1.866/2017.

TÍTULO V

DAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. 18. A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, considerando:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do § 1º do artigo 12 da Constituição Federal; II - estar em gozo dos direitos civis e políticos; III - estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino; IV - estar quite com as obrigações eleitorais; V - possuir os requisitos exigidos para o exercício do cargo/área/especialidade; VI - ter idade mínima de 18 anos completos na data da posse ou em caso de ser emancipado; VII - ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo/área/especialidade.

§ 1º. Comprovada a existência de vagas a serem preenchidas e a inexistência de candidatos aprovados em concursos ainda em vigor, deverá ser realizado novo concurso público para preenchimento das vagas existentes, observada a conveniência da Administração.

§ 2º. O prazo de validade do concurso público será aquele fixado no Edital, que não excederá a 02 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 19. O estágio probatório será de 36 (trinta e seis) meses, a contar da data do início do exercício, durante o qual será procedida avaliação especial de desempenho pela Comissão Permanente de Estágio Probatório instituída para essa finalidade, nos termos estabelecidos na Lei nº 1.130/2006.

TÍTULO VI**DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 20. A jornada de trabalho do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino será de 30 (trinta) horas semanais, de acordo com o regime de trabalho aplicável, respeitado o direito adquirido.

§ 1º. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo de Professor, que cumprem jornada de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais, poderão optar pela mudança de jornada de trabalho, por uma única vez, para 30 (trinta) horas semanais, devendo fazê-lo no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da publicação desta Lei.

§ 2º. A mudança de jornada de trabalho estabelecida no parágrafo anterior implica na alteração proporcional dos vencimentos do cargo de Professor.

Art. 21. A mudança de carga horária deverá ser regulamentada e apreciada pela Secretaria Municipal de Educação, devendo ser deferida ou indeferida até o momento da atribuição de aulas.

Art. 22. A jornada de trabalho dos cargos de Agente Educacional Infantil e Técnico de Apoio Educacional da Rede Pública Municipal de Ensino é de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 23. A partir da vigência da presente Lei, os Professores que ingressarem no quadro de pessoal da Educação terão obrigatoriamente carga horária de 30 (trinta) horas semanais.

Art. 24. Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 da carga horária para hora atividade, nos termos da Lei nº 11.738/2008.

§ 1º. Hora aula é o período de tempo em que o professor desempenha atividades de interação com os educandos.

§ 2º. Hora atividade é o período dedicado pelo docente, acompanhado pelo Coordenador Pedagógico para:

I - planejar, preparar e avaliar o trabalho didático; II - participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade; III - aperfeiçoar seu trabalho profissional de acordo com a proposta pedagógica da unidade escolar; IV - horas de estudo.

Art. 25. Os profissionais do quadro de servidores efetivos do Município que estão lotados na Secretaria Municipal de Educação, inclusive os que prestam serviços nas unidades escolares, terão que cumprir a jornada de trabalho de concurso.

Art. 26. A distribuição da jornada de trabalho do Profissional da Educação Municipal é de responsabilidade da Unidade Escolar, a qual será homologada pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 27. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo designados para desempenhar função de Diretor de Unidade Escolar, Coordenador Pedagógico, Assessor Pedagógico e Secretário Escolar se submetem ao regime de dedicação exclusiva, podendo ser convocados sempre que houver interesse da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. O exercício das funções gratificadas constantes no *caput* impede o servidor de exercer outra atividade pública remunerada.

Art. 28. O Secretário Municipal de Educação, sempre que necessário, poderá autorizar a realização de horas extras, as quais serão realizadas exclusivamente, no montante e pelo período expressamente autorizado, em conformidade com o previsto nos artigos 83 a 87 da Lei nº 1.130/2006.

Parágrafo único. Os servidores designados para desempenhar função gratificada não farão jus à percepção do adicional por horas extras de trabalho.

CAPÍTULO I**DA SUBSTITUIÇÃO DAS FUNÇÕES DO PROFESSOR**

Art. 29. Haverá substituição para o exercício das funções de docentes, titulares de cargo de Professor, nos casos que se configurar ausência e afastamento, previstos no Estatuto dos Servidores, a título de aulas excedentes e/ou contratação temporária, que será regulamentada via Decreto Executivo.

CAPÍTULO II**DAS FÉRIAS E DO RECESSO**

Art. 30. Os profissionais da Educação, em efetivo exercício, lotados na Secretaria Municipal de Educação, terão direito de usufruir férias anuais:

I - de 45 (quarenta e cinco) dias para Professor em função de docência e para o Agente Educacional Infantil, inclusive o readaptado em quaisquer um dos cargos mencionados neste inciso, sendo 30 (trinta) dias consecutivos e 15 (quinze) dias coincidentes com o recesso previsto no calendário escolar;

II - de 30 (trinta) dias para os professores que não se encontrarem em função de docência, de acordo com a escala de férias;

III - de 30 (trinta) dias para os demais profissionais da Educação, de acordo com a escala de férias, garantido o recesso escolar de 15 (quinze) dias conforme o calendário escolar;

IV - o profissional ocupante do cargo de Técnico de Apoio Educacional não fará jus ao recesso escolar.

§ 1º. O Servidor Público da Educação em exercício fora da Secretaria Municipal de Educação terá o direito de usufruir de 30 (trinta) dias de férias anuais, de acordo com escala estabelecida no órgão onde estiver desempenhando suas atividades funcionais.

§ 2º. É proibida a acumulação de férias, salvo por absoluta necessidade do serviço e pelo prazo máximo de 2 (dois) anos.

Art. 31. Os servidores que não integram as carreiras dos profissionais da Educação farão jus a férias conforme o respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

Art. 32. Independente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período de 45 (quarenta e cinco) ou 30 (trinta) dias de férias, conforme estabelecido no art. 30 desta Lei.

Parágrafo único. O servidor tem direito de receber o valor referente ao período de férias até 2 (dois) dias antes do gozo.

Art. 33. A Secretaria Municipal de Educação fará constar no Calendário Escolar os períodos de recesso escolar.

TÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO

Art. 34. O sistema remuneratório dos Profissionais da Educação é estabelecido através desta Lei, devendo ser revisto, obrigatoriamente, pelo RGA – Revisão Geral Anual, a cada doze meses, nos termos de Decreto Executivo.

Parágrafo único. A base de cálculo de que trata o *caput* será o período compreendido entre os meses de dezembro a novembro, com efeitos financeiros a partir de 1º janeiro do ano subsequente.

Art. 35. Fica instituído o piso salarial dos profissionais previstos nesta Lei, da seguinte forma:

I - Professor - base de vencimentos 30 (trinta) horas:

a) Magistério: R\$ 2.288,71 (dois mil, duzentos e oitenta e oito reais e setenta e um centavos);

b) Superior: R\$ 3.204,19 (três mil, duzentos e quatro reais e dezenove centavos).

II - Agente Educacional Infantil - base de vencimento 40 (quarenta) horas: R\$ 2.223,05 (dois mil, duzentos e vinte e três reais e cinco centavos);

III - Técnico de Apoio Educacional - base de vencimento 40 (quarenta) horas: R\$ 2.223,05 (dois mil, duzentos e vinte e três reais e cinco centavos).

Art. 36. O cálculo dos vencimentos, correspondente a cada classe e nível da estrutura das carreiras dos Profissionais da Educação, obedecerá à tabela do Anexo II.

Art. 37. Os Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino de Campo Novo do Parecis terão garantida a reposição salarial com relação ao Piso Nacional, de forma gradativa, considerando a Lei Municipal Nº 1.744/2015, que aprova o Plano Municipal de Educação.

Art. 38. Em caso de o reenquadramento ou progressão ocorrer intempestivamente ao período que o servidor adquirir o seu direito, nos termos desta Lei, este deverá ser remunerado retroativamente a partir da aquisição do direito.

Art. 39. O Poder Executivo Municipal deverá elaborar ou revisar, no prazo máximo de 12 (doze) meses, a contar da publicação desta Lei, as leis referentes à função gratificada e cargo em comissão, estabelecendo nestas as respectivas gratificações.

TÍTULO VIII

DO PLANO DE CARREIRA

Art. 40. Ressalvado o provimento inicial mediante prévia aprovação em concurso público, o servidor poderá progredir funcionalmente mediante:

I - Progressão vertical: caracterizada pela mudança sequencial de nível, representado por números ordinais, sem alteração da denominação do cargo;

II - Progressão horizontal: caracterizada pela mudança sequencial de classe na respectiva carreira, representada por letras, sem alteração da denominação do cargo.

Art. 41. Os titulares de cargo de provimento efetivo do quadro de profissionais da Educação do município de Campo Novo do Parecis têm direito à progressão vertical e horizontal, conforme planilha de progressão constante do Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO I

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 42. A progressão vertical dar-se-á por tempo de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo do quadro de Profissionais da Educação do município de Campo Novo do Parecis, observado o interstício anual para cada evolução.

§ 1º. Para os efeitos da contagem de tempo para a progressão vertical, considerar-se-á como de efetivo exercício o afastamento por motivos de:

I - férias; II - exercício de cargo de livre provimento em comissão em autarquia do Município de Campo Novo do Parecis, bem como em órgão ou entidade dos Poderes da União e do Estado do Mato Grosso; III - participação em programa de treinamento ou capacitação oferecido pelo município de Campo Novo do Parecis ou por este autorizado previamente, quando custeado pelo próprio servidor; IV - candidatura a cargo eletivo, nos termos dos artigos 130 e 131 da Lei nº 1.130/2006; V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal, exceto para o mandato de vereador quando houver compatibilidade de horário entre o exercício e o do cargo público; VI - júri e outros serviços obrigatórios por Lei; VII - estudo no Brasil ou no exterior, quando autorizado o afastamento remunerado pelo Prefeito Municipal, observado o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) meses, desde que o objeto

do estudo guarde relação com as atividades desempenhadas pelo servidor; VIII - licenças e concessões: a) à gestante, à adotante e à paternidade; b) por motivo de casamento por 08 (oito) dias; c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrastra, enteado(a), genro, nora, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias; d) para tratamento da própria saúde; e) para o desempenho de mandato classista, nos termos do artigo 133 da Lei nº 1.130/2006; f) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; g) por convocação para o serviço militar; h) por motivo de doença em pessoa da família, concedida nos termos dos artigos 114 a 116 da Lei nº 1.130/2006; i) prêmio por assiduidade, concedida nos termos dos artigos 124 a 126 da Lei nº 1.130/2006; j) por motivo de doação voluntária de sangue, efetivamente comprovada, em 1 (um) dia; k) ausências do servidor estudante para a realização comprovada de provas e exames; l) recolhimento à prisão, se absolvido no final; m) prisão preventiva, se absolvido no final.

§ 2º. Nos casos não abrangidos pelo inciso VIII, "c", do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que será apostilado na pasta funcional do servidor requerente.

§ 3º. Para fins de aposentadoria na progressão vertical considerar-se-á a proporcionalidade do tempo de serviço nos vencimentos a que o servidor se encontrar na data da homologação da aposentadoria.

Art. 43. A cada progressão vertical, representada pela mudança de nível na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente do nível subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme abaixo apresentado:

I - nível II - 6%;

II - do nível III ao nível XXX - 2% de forma sucessiva e não cumulativa.

§ 1º. Os índices referidos no *caput* constam da tabela salarial, Anexo II.

§ 2º. Exclui-se, para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

§ 3º. A progressão vertical será automática e produzirá efeitos no mês subsequente em que o servidor completar o requisito de tempo.

CAPÍTULO II

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 44. A progressão horizontal é a passagem, obedecidos aos critérios objetivos de avaliação do servidor, do profissional ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de Profissionais da Educação, de uma classe para outra no mesmo cargo, conforme dispõem o artigo 14 desta Lei, e respeitará as normas de avaliação, incluindo instrumentos e critérios, que serão dispostos por meio de Decreto Executivo, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a partir da publicação desta Lei, definidos por Comissão Paritária constituída pela Secretaria Municipal de Educação e pelo Sindicato representante dos profissionais da Educação Pública Municipal.

Parágrafo único. Após a primeira mudança de classe, o servidor deverá observar o interstício de 03 (três) anos para cada nova evolução de classe.

Art. 45. A progressão horizontal dos profissionais da Educação dependerá do atendimento de todos os requisitos constantes do art. 52 desta Lei, acumulado com a obtenção de, no mínimo, 70 (setenta) pontos obtidos na avaliação de desempenho.

§ 1º. Para o cargo de professor, a progressão horizontal respeitará os seguintes coeficientes: Letra A - 1,00; Letra B - 1,40; Letra C - 1,55; Letra D - 1,75; Letra E - 1,90; e Letra F - 2,11.

§ 2º. Para os demais cargos, a progressão horizontal respeitará os seguintes coeficientes: Letra A - 1,00; Letra B - 1,20; Letra C - 1,35; Letra D - 1,50; e Letra E - 1,65.

Art. 46. O servidor deverá protocolar o comprovante de conclusão do curso realizado junto à Coordenadoria de Recursos Humanos, vinculada à Secretaria Municipal de Administração.

§ 1º. Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.

§ 2º. Os servidores que tiverem sua lotação alterada durante a realização de cursos referentes às atribuições da lotação anterior farão jus ao cômputo do referido curso para a progressão horizontal.

§ 3º. Para os fins da progressão estabelecida neste artigo, serão considerados os cursos concluídos pelo servidor durante toda a sua vida funcional, desde que os mesmos já não tenham sido utilizados para fins de progressão na carreira.

Art. 47. Na progressão horizontal observar-se-á, obrigatoriamente, a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

Art. 48. O servidor fará jus ao salário correspondente ao seu enquadramento na tabela salarial, obedecendo rigorosamente à classe e o nível correspondente à sua formação.

Art. 49. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente dos níveis subsequentes ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou função gratificada percebida pelo servidor, sendo que sua evolução horizontal será de acordo com sua formação.

Art. 50. A progressão de classe será mediante requerimento do servidor e protocolo do certificado de conclusão do curso - Diploma - devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 1º. A documentação comprobatória para a elevação deverá ser apresentada até o dia 30 de junho de cada ano e a progressão de classe do servidor será consignada na Lei Orçamentária do ano seguinte.

§ 2º. Os efeitos financeiros da progressão horizontal, para os servidores que entregarem sua documentação até dia 30 de junho do ano corrente, somente iniciarão no primeiro dia útil do ano subsequente ao protocolo.

TÍTULO IX

DO REENQUADRAMENTO

Art. 51. O reenquadramento constitui direito pessoal do profissional da Educação, ocupante de cargo do quadro permanente, que possua a habilitação necessária, respeitado eventual direito adquirido decorrente de sua investidura.

Parágrafo único. O reenquadramento de que trata este Título não implicará, em hipótese alguma, alteração no regime jurídico do servidor.

Art. 52. O reenquadramento de que trata este Título será efetuado de acordo com os seguintes critérios:

I - ingresso no quadro de pessoal do município de Campo Novo do Parecis mediante concurso público;

II - ter escolaridade compatível com as classes dispostas no art. 14 desta Lei.

Art. 53. No reenquadramento do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo será considerado o seu tempo de efetivo exercício no Município de Campo Novo do Parecis e o nível de escolaridade atual do servidor.

§ 1º. Os servidores que possuem vencimentos superiores aos constantes da tabela salarial desta Lei, terão estes valores consignados em apartado na folha, após o reenquadramento, os quais serão designados como Verba Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI.

§ 2º. Os valores constantes da VPNI serão atualizados nos mesmos percentuais e moldes aplicados às tabelas de vencimentos.

§ 3º. A incorporação constante do § 1º deste artigo a ser paga em parcela destacada do padrão de vencimento é irredutível e compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos.

§ 4º. Serão aplicados aos valores constantes da VPNI, obedecido o disposto no artigo 43 da desta Lei, os mesmos coeficientes constantes da tabela salarial.

§ 5º. Os valores constantes da VPNI serão integrados aos valores pagos a título de 13º terceiro salário e férias, bem como serão considerados quando da aposentadoria do servidor.

§ 6º As aulas excedentes também serão calculadas sobre a Verba Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI.

Art. 54. Não haverá redução de vencimentos em decorrência do reenquadramento efetuado por esta Lei.

Art. 55. O reenquadramento na tabela salarial dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que estiverem, na data de promulgação desta Lei, no exercício de funções gratificadas ou em cargos de provimento em comissão da Administração Pública Municipal, será efetuado considerando o vencimento padrão do cargo efetivo do servidor.

CAPÍTULO I**DA COMISSÃO DE REENQUADRAMENTO**

Art. 56. Fica criada a Comissão de Reenquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pela Governo Municipal e pelo Sindicato Servidores Públicos Municipais, num total de 8 (oito) membros formalmente nomeados através de Portaria, sendo 4 (quatro) titulares e 4 (quatro) suplentes.

Parágrafo único. O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário Municipal de Administração os nomes dos representantes escolhidos para compor a Comissão de Reenquadramento.

Art. 57. As atribuições da Comissão de Reenquadramento serão fixadas por portaria ou decreto executivo.

CAPÍTULO II**DOS PRAZOS**

Art. 58. O prazo de duração dos trabalhos da Comissão de Reenquadramento será de 4 (quatro) meses.

§ 1º. O prazo para a Comissão concluir o reenquadramento preliminar será de 60 (sessenta) dias corridos, contados da nomeação dos membros da Comissão.

§ 2º. Terminado o reenquadramento preliminar dos servidores, o Secretário Municipal de Administração fará publicá-lo, abrindo-se formalmente para o servidor o prazo de 5 (cinco) dias úteis para a apresentação do pedido de reconsideração destinado à Comissão de Reenquadramento, a qual terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para apreciação e encaminhamento da decisão para publicação.

§ 3º. Publicada a decisão referente ao pedido de reconsideração, abrir-se-á o prazo de 5 (cinco) dias úteis para o servidor apresentar recurso direcionado ao Chefe do Poder Executivo, o qual terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para julgamento e encaminhamento da decisão final para publicação.

§ 4º. A publicação do resultado definitivo do reenquadramento dos Profissionais da Educação será realizada apenas após a análise do último recurso, sendo que o servidor que não apresentar pedido de reconsideração ou recurso, deverá aguardar a publicação do resultado definitivo.

§ 5º. Deverão constar do pedido de reconsideração e do recurso os fatos, a justificativa e o pedido.

TÍTULO X**DO SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**

Art. 59. Denomina-se Sistema de Gerenciamento de Desempenho Individual, o conjunto de procedimentos e instrumentos de gestão de recursos humanos, que visa estimular, monitorar, avaliar e reconhecer o desenvolvimento e o desempenho dos profissionais da Educação.

Art. 60. O Sistema de Gerenciamento de Desempenho Individual será orientado pelas seguintes diretrizes:

I - a qualificação profissional do servidor consiste na formação, treinamento, desempenho no trabalho e compromisso com os resultados da Secretaria Municipal de Educação;

II - utilização de critérios e fatores objetivos para determinar a qualificação profissional do servidor;

III - avaliação a cada 1 (um) ano de desempenho individual.

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 61. A responsabilidade pela avaliação do servidor efetivo cabe à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

Art. 62. A constatação da assiduidade e da pontualidade será encaminhada pela chefia imediata à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, que encaminhará a cada ano à Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, declaração contendo informações sobre o servidor, conforme modelo constante do Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. A qualquer tempo a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá diligenciar para averiguar a conformidade das informações prestadas.

Art. 63. A constatação das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, por meio de consulta ao prontuário funcional do servidor.

Art. 64. A Comissão de Avaliação de Desempenho após avaliar o desempenho individual dos profissionais da Educação emitirá avaliação final, conforme modelo constante do Anexo IV desta Lei, que será anexada ao prontuário dos servidores avaliados, custodiado na Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho individual dos servidores da Secretaria Municipal de Educação serão processadas independentemente de requerimento dos servidores.

Art. 65. Todos os profissionais da Educação, investidos em cargo de provimento efetivo, serão avaliados anualmente.

§ 1º. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Administração Pública Municipal.

§ 2º. O servidor que prestar serviço em mais de uma unidade escolar deverá ser avaliado em cada unidade, devendo ser efetuada a média aritmética das avaliações pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, sendo esta média a avaliação efetiva do servidor.

Art. 66. A avaliação de desempenho individual será realizada de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 59 e 60 e os especificados no Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo III será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecederam a data da avaliação.

Art. 67. Cabe exclusivamente ao servidor protocolar os certificados de conclusão de curso junto à Coordenadoria de Recursos Humanos para fins de anotação no respectivo prontuário funcional.

Art. 68. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo IV desta Lei, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Art. 69. É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso junto ao Diretor da unidade escolar onde estiver lotado, sendo que o Diretor deverá decidir no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento do recurso.

Art. 70. Após o servidor dar ciência da decisão do Diretor da unidade escolar, aquele poderá interpor novo recurso no prazo de 5 (cinco) dias úteis para a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, a qual terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para decidir, em última instância.

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 71. A avaliação dos servidores públicos do quadro de servidores efetivos, constantes do Anexo I da presente Lei, será realizada para fins de progressão na carreira com base nos critérios definidos neste Capítulo.

§ 1º. A avaliação de desempenho considerará:

I - assiduidade; II - pontualidade; III - ocorrências disciplinares negativas, de acordo com a Lei nº 1.130/2006 e suas alterações posteriores; IV - qualificação.

§ 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - assiduidade: o comparecimento diário ao trabalho, sem faltas injustificadas; II - pontualidade: o cumprimento dos horários estabelecidos, incluindo os horários de entrada, saída e almoço; III - ocorrências disciplinares negativas: sanções aplicadas ao servidor em virtude do descumprimento dos preceitos e normas legais, do não desenvolvimento das atividades de sua competência ou do desrespeito à hierarquia; IV - qualificação: realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e se revelem úteis em face da atual lotação do servidor.

Art. 72. A avaliação de desempenho para progressão horizontal na carreira será feita de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 44 a 50 e os especificados no Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. O servidor deverá atingir, no mínimo, 70 (setenta) pontos em sua avaliação de desempenho anual.

TÍTULO XI

DA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 73. A Secretaria Municipal de Educação deve proporcionar aos Profissionais da Educação valorização, mediante políticas públicas de formação continuada, manutenção do piso salarial profissional, garantia de condições de trabalho, incentivo ao aumento da produção científica dos Profissionais da Educação e cumprimento da aplicação dos recursos constitucionais destinados à Educação.

Parágrafo único. A valorização profissional, constante do *caput*, também compreende:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas situações excepcionais, nos termos da Lei e da Constituição Federal;
- II - irredutibilidade de vencimentos;
- III - aperfeiçoamento e qualificação;
- IV - progressão funcional;
- V - não acúmulo de mais de uma licença prêmio;
- VI - concessão de licença para qualificação profissional, para cursos de pós-graduação *stricto sensu*, nos termos da Lei.

CAPÍTULO I

DA LICENÇA REMUNERADADA PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 74. A licença remunerada para qualificação profissional será concedida para cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado ou doutorado, aos profissionais da educação efetivos que tenham concluído seu estágio probatório.

Art. 75. O critério para concessão da licença para qualificação profissional será conforme classificação em seleção, não podendo este número ser menor que 1% dos profissionais da Educação e não ultrapassar 1/10 dos profissionais da rede municipal de ensino, desde que haja disponibilidade orçamentária e solicitação com 6 (seis) meses de antecedência.

Art. 76. O servidor público que desejar obter licença para qualificação profissional e obtenção de título de Mestre ou Doutor, somente poderá fazê-lo:

- I - participando de cursos, no país, avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e reconhecidos pelo Ministério da Educação;
- II - participando de cursos, no exterior, apenas quando revalidado por instituição nacional pública reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 77. O período máximo de licença para o servidor realizar o curso de qualificação profissional, no Brasil e no exterior, obedecerá aos seguintes prazos:

- I - mestrado - 24 (vinte e quatro) meses;
- II - doutorado - 48 (quarenta e oito) meses;

§ 1º. O interstício entre as licenças remuneradas de mestrado e doutorado deverá ser de no mínimo 48 (quarenta e oito) meses.

§ 2º. A licença inicial para mestrado será de 12 (doze) meses e para doutorado de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 3º. A licença inicial poderá ser prorrogada até o limite máximo definido neste artigo, ressalvado o disposto no §4º, após análise e avaliação da comprovação de aproveitamento do curso através de relatório expedido pelo orientador do mestrado ou doutorado.

§ 4º. A licença de que trata este artigo poderá ser prorrogada por prazo superior ao constante dos incisos I e II desde que o servidor apresente justificativa qualificada, a qual será analisada pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 5º. O servidor poderá fazer o pedido de afastamento para qualificação profissional, em qualquer período do ano, após comprovar aprovação para cursar Mestrado ou Doutorado, e se possuir, no mínimo, 4 (quatro) anos ou 8 (oito) anos, respectivamente, para se aposentar.

Art. 78. Os servidores efetivos e licenciados, para fins de qualificação profissional, deverão prestar serviços no órgão de lotação, quando de seu retorno por um período mínimo igual ao do seu afastamento.

Parágrafo único. No caso do não cumprimento do disposto no *caput* deste artigo ou da não obtenção do título de mestre ou de doutor, o servidor deverá ressarcir à Fazenda Pública Municipal os valores referentes às remunerações percebidas durante o período de licenciamento, acrescidos dos encargos sociais.

Art. 79. O servidor licenciado que tiver afastamento cancelado ou não concluir a pós-graduação por motivo justo, aceito pela Secretaria Municipal de Educação, poderá obter nova licença para qualificação profissional após 2 (dois) anos do retorno ao órgão ou entidade.

Art. 80. No caso de descumprimento do disposto neste Capítulo, caberá a Administração Municipal, instaurar processo administrativo disciplinar para apurar a responsabilidade do profissional licenciado e, quando necessário, determinar o ressarcimento aos cofres públicos da importância correspondente à soma das remunerações, acrescidos dos encargos sociais e demais vantagens percebidas durante a vigência da licença para qualificação profissional.

Art. 81. Ocorrendo o descumprimento do disposto nos artigos 75 e 77, o servidor somente poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo administrativo disciplinar e o cumprimento da pena, nos termos do art. 297 da Lei nº 1.130/2006.

Parágrafo único. Havendo pedido de exoneração ou de aposentadoria voluntária de que trata o *caput*, a Administração Pública poderá reter, com a anuência do servidor, as verbas rescisórias.

Art. 82. Caberá à Secretaria Municipal de Educação proceder à análise do mérito processual objetivando a concessão de licença para qualificação profissional.

Art. 83. O Poder Executivo municipal poderá regulamentar o disposto neste Capítulo por meio de Decreto Executivo.

TÍTULO XII

DOS DIREITOS E DEVERES ESPECIAIS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**CAPÍTULO I****DOS DIREITOS ESPECIAIS**

Art. 84. Além dos direitos previstos nesta Lei, são direitos dos Profissionais da Educação:

I - ter ao seu alcance informações educacionais, biblioteca, material didático-pedagógico, instrumentos de trabalho, bem como contar com assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos; II - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações adequadas, material técnico e pedagógico suficientes e adequados para que possa exercer com eficiência as suas funções; III - ter liberdade de escolha, utilização de materiais e procedimentos didáticos, de instrumento de avaliação do processo de ensino e aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alcançar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum; IV - ter acesso a recursos para a publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos; V - não sofrer qualquer tipo de discriminação moral ou material decorrente de sua opção profissional, ficando o infrator sujeito às penalidades previstas na Constituição Federal, art. 5º, incisos V e XII; VI - reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares; VII - participar como integrante de Conselhos e Comissões de estudos de deliberações que tratam do processo educacional; VIII - participar como membro atuante na gestão das unidades escolares no processo de planejamento, execução e avaliação das atividades educacionais e da Secretaria Municipal de Educação; IX - ter direito a formação continuada e qualificação profissional; X - ser respeitado por alunos, pais, colegas e autoridades, enquanto profissional e ser humano; XI - ter desenvolvimento da carreira na forma da legislação específica.

CAPÍTULO II**DOS DEVERES ESPECIAIS**

Art. 85. Os integrantes do grupo dos Profissionais da Educação do município de Campo Novo do Parecis, no desempenho de suas atividades, têm o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional em razão da qual, além das obrigações previstas nesta Lei e na legislação em vigor, deverão:

I - preservar as finalidades da Educação Nacional inspiradas nos princípios da liberdade e nos ideais de solidariedade humana; II - ministrar todas as aulas previstas na grade curricular e realizar as demais atividades previstas na ação docente, conforme legislação em vigor e Projeto Político Pedagógico da unidade escolar; III - organizar os conteúdos, procedimentos didático-metodológicos, bem como materiais e avaliação de forma coerente e pedagogicamente compatíveis, responsabilizando-se pelos resultados das hipóteses de trabalho que implementar; IV - promover e/ou participar das atividades educacionais, sociais e culturais, escolares e extra-escolares em benefício dos alunos e da coletividade a que serve a escola; V - participar do Conselho de Classe, Reuniões Pedagógicas e Conselhos Finais da Unidade Escolar; VI - esforçar-se em prol da educação integral do aluno, utilizando processo que acompanhe o avanço científico e tecnológico e sugerindo medidas tendentes ao aperfeiçoamento dos serviços educacionais; VII - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade e executar as tarefas com zelo e presteza, não podendo se ausentar sem autorização prévia da chefia imediata; VIII - comunicar à chefia imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, e à chefia superior, no caso de omissão por parte da primeira; IX - fornecer elementos para permanente atualização de seus assentamentos junto aos órgãos da Administração; X - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando; XI - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia do seu aprendizado; XII - comprometer-se com o aprimoramento pessoal e profissional através da atualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, assim como da observância aos princípios morais e éticos; XIII - manter em dia registros, escriturações e documentações inerentes à função desenvolvida e à vida profissional; XIV - atender prontamente às solicitações de documentos, informações e providências de interesse profissional e pedagógico que lhes forem requeridas por autoridade competente; XV - preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, do diálogo, do respeito à liberdade e da justiça social; XVI - guardar sigilo sobre assunto de natureza profissional.

TÍTULO XIII**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS****CAPÍTULO I****DA GESTÃO DEMOCRÁTICA DO ENSINO**

Art. 86. A gestão democrática do ensino público, princípio inscrito no art. 206, inciso VI, da Constituição Federal e no art. 3º, inciso VIII, da Lei nº 9.394/1996 será exercida pela equipe gestora, na forma da Lei Municipal nº 1.146/2006, nas unidades escolares da Rede Pública do Município de Campo Novo do Parecis.

Parágrafo único. A Lei Municipal de Gestão Democrática deverá ser revista até 31 de março de 2020, sendo garantida a participação dos Profissionais da Educação na Comissão que será criada pelo Poder Executivo Municipal para fins de revisão da referida Lei.

CAPÍTULO II**DA ATRIBUIÇÃO DE AULAS**

Art. 87. A atribuição de aulas e/ou turmas ocorrerá anualmente, para o próximo ano letivo, obrigatória para os Profissionais da Educação, realizada pela Secretaria Municipal de Educação e obedecerá, em conformidade com a formação mínima exigida, ao somatório da pontuação baseada nos critérios que serão definidos em Decreto Executivo, tendo por base:

- I - tempo de serviço;
- II - aperfeiçoamento e títulos;
- III - avaliação de desempenho.

Art. 88. A Secretaria Municipal de Educação instituirá anualmente Comissão para o Processo Anual de Atribuição de Classes e/ou Aulas que terá por competência precípua a atribuição de aulas e/ou turmas, sendo que a referida Comissão terá como membros Profissionais da Educação indicados pelos Profissionais da Educação de cada Unidade Escolar.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o *caput* será instituída por Decreto do Poder Executivo Municipal até 31 de agosto de cada ano.

Art. 89. Dentre os membros designados para compor a Comissão de Atribuição de Aulas, constará necessariamente o Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Campo Novo do Parecis.

Art. 90. Os Profissionais da Educação que integrarem como membros a Comissão para o Processo Anual de Atribuição de Classes e/ou Aulas não farão jus à percepção de qualquer remuneração para essa finalidade.

CAPÍTULO III

DAS REMOÇÃO

Art. 91. Remoção é o ato pelo qual o profissional é deslocado para o exercício de suas funções em outra unidade escolar, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º O cargo de Técnico de Apoio Educacional será lotado da Secretaria Municipal de Educação e atenderá as unidades escolares de acordo com a necessidade administrativa.

§ 2º São modalidades de remoção:

I - de ofício, no interesse da Secretaria Municipal de Educação; II - a pedido, desde que respeitada a discricionariedade administrativa da Secretaria Municipal de Educação e a lotação de destino; III - por permuta, precedida de requerimento dos servidores interessados, de cargos idênticos e que não estejam em processo de readaptação temporária ou de aposentadoria; IV - por motivo de saúde; V - por transferência de um dos cônjuges, quando este for servidor público, desde que respeitada a discricionariedade administrativa do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 92. A remoção de servidor já lotado precede a lotação.

§ 1º. Os pedidos de remoção devem ser fundamentados e protocolados na Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º. A Secretaria Municipal de Educação avaliará a necessidade da remoção, considerando a existência de vagas para a unidade pretendida, a exposição de motivos e a fundamentação lógica apresentadas no respectivo pedido.

§ 3º. A remoção por permuta poderá ser concedida quando os requerentes exercerem, por mais de 1 (um) ano, atividades da mesma natureza.

§ 4º. A remoção por motivo de transferência do cônjuge não se aplica a candidatos ou habilitados em concurso realizado posterior a mudança do domicílio da família, ou cuja a escolha de vagas para nomeação tenha sido posterior à mesma.

§ 5º. O removido deverá entrar em exercício na nova unidade escolar na data constante da Portaria de Remoção.

§ 6º. O instituto da remoção, regulado no *caput* deste artigo, não se aplica aos servidores abrangidos por esta Lei que estejam em estágio probatório, ressalvados os casos previstos em legislação federal ou ordem judicial.

Art. 93. O § 5º do art. 58 da Lei nº 1.130/2006 não se aplica aos Profissionais da Educação.

Parágrafo único. Os critérios para a remoção de mais de 1 (um) servidor interessado na remoção para o mesmo cargo constarão de Decreto Executivo.

TÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 94. Ocorrido o reenquadramento, o servidor somente poderá progredir na carreira após o interstício de 12 (doze) meses, a partir de 1º de janeiro de 2020.

Art. 95. O cargo de Monitor está em extinção, conforme previsto no art. 53 da Lei nº 1.145/2006.

Art. 96. O Poder Executivo Municipal regulamentará a regularização das licenças prêmio atrasadas em Lei própria, no prazo de até 12 (doze) meses.

TÍTULO XV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 97. As incorporações efetivadas e demais direitos contidos em legislações anteriores, continuarão devidas a cada servidor em particular, tendo em vista ser direito adquirido, desde que cumpridos todos os requisitos para sua aquisição, previstos na legislação da época.

Art. 98. A contar da publicação desta Lei, o Poder Executivo Municipal deverá instituir as seguintes Comissões:

I - Comissão de Reenquadramento, conforme art. 53 desta Lei, no prazo de até 60 (sessenta) dias;

II - Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, conforme art. 61 desta Lei, no prazo de 12 (doze) meses.

Art. 99. Os Professores que tiverem carga horária de 20 ou 40 horas permanecerão cumprindo suas respectivas cargas horárias, respeitados os direitos adquiridos.

Art. 100. A alínea "c" do inciso VIII do § 1º do art. 17 da Lei nº 1.822/2016 passa a ter a seguinte redação:

"c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrastra, enteado(a), genro, nora, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;" (NR)

Art. 101. O inciso III do art. 69 da Lei nº 1.130/2006 passa a ter a seguinte redação:

"III - por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrastra, enteado(a), genro, nora, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;" (NR)

Art. 102. Será acrescido ao art. 17 da Lei nº 1.822/2016 o seguinte parágrafo:

"§ 3º Nos casos não abrangidos pela alínea c do inciso VIII do § 1º do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente." (NR)

Art. 103. Será acrescido ao art. 69 da Lei nº 1.130/2006 o seguinte parágrafo:

"Parágrafo único. Nos casos não abrangidos pelo inciso III do caput, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente." (NR)

Art. 104. O servidor público municipal de Campo Novo do Parecis que prestar novo concurso público no Município de Campo Novo do Parecis e for devidamente empossado terá direito à somatória do seu tempo de serviço no antigo cargo de provimento efetivo ao novo cargo de provimento efetivo.

§ 1º. No caso previsto no caput, o servidor será alocado na classe inicial da tabela salarial do novo cargo, sendo que a posição vertical será aquela correspondente à já ocupada pelo servidor no cargo de provimento efetivo anterior.

§ 2º. Após a localização do servidor, no cargo, na tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os mesmos critérios estabelecidos na presente Lei.

§ 3º. Para que o servidor faça jus ao disposto no caput, o mesmo deverá pleitear o seu direito no prazo não superior a 24h, contado da desvinculação do cargo anterior.

Art. 105. Quaisquer acréscimos de vencimentos ou de remuneração de que trata esta Lei somente serão aplicados caso o parecer de impacto orçamentário-financeiro esteja de acordo com a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 106. O cargo de Nutricionista constante da Lei nº 1.145/2006 fica integrado ao Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos regido pela Lei nº 1.822/2016.

Art. 107. Fica revogado o § 6º do art. 97 da Lei 1.1130/2016.

Art. 108. As despesas decorrentes da presente Lei correrão por conta de dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 109. A Lei de Gestão Democrática deverá ser revista no prazo de até 180 dias.

Art. 110. Na ausência de normas que regulamentem a presente Lei, o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais (Lei nº 1.130/2006) e o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (Lei nº 1.822/2016) serão aplicados supletiva e subsidiariamente.

Art. 111. Os novos concursos de professor serão realizados para carga horária de 30 (trinta) horas, com nível de escolaridade superior de graduação.

Art. 112. Esta Lei será revista no prazo de 5 (cinco) anos para adaptações que se fizerem necessárias e as tabelas de vencimentos serão revistas no prazo de 2 (dois) anos.

Art. 113. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial as Leis nº 1.145/2006, 1.247/2008 e o Decreto Executivo nº 057/2007.

Art. 114. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, tendo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2020.

Gabinete do Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, aos 23 dias do mês de dezembro de 2019.

RAFAEL MACHADO

Prefeito Municipal

Registrado na Secretaria Municipal de Administração, publicado no Diário Oficial do Município/Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios do Estado de Mato Grosso, Portal Transparência do Município e por afixação no local de costume, data supra, cumpra-se.

APARECIDA RIBEIRO DOS SANTOS BERTO

Secretária Municipal de Administração Interina

Portaria Nº. 646/019

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão básico de vencimento (30h)	Carga horária de referência	Requisitos iniciais para a investidura
290	Professor	Professor de Educação Básica Nível Superior	R\$ 3.204,19	30h	Nível Superior - Magistério
Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão de vencimento	Carga horária	Requisitos iniciais para a investidura
73	Agente Educacional Infantil	Agente Educacional Infantil	R\$ 2.223,05	40h	Nível Médio
Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão de vencimento	Carga horária	Requisitos iniciais para a investidura
5	Técnico de Apoio Educacional	Técnico de Apoio Educacional	R\$ 2.223,05	40h	Nível Médio

Vagas	Cargo	Especialidade	Padrão básico de vencimento	Carga horária de referência	Requisitos iniciais para a investidura
2	Monitor	Monitor	R\$ 2.599,34	40h	Ensino Fundamental Incompleto

ANEXO II
PLANILHA DE VARIAÇÃO DE VENCIMENTOS PARA PROGRESSÃO

VERTICAL E HORIZONTAL						
VENCIMENTOS PARA O CARGO DE PROFESSOR - 20 HORAS						
Classe/Nível	A - 1,00	B - 1,40	C - 1,55	D - 1,75	E - 1,90	F - 2,11
I - 1,00 - 00 anos	1.525,76	2.136,06	2.364,93	2.670,08	2.898,94	3.219,35
II - 1,06 - 03 anos	1.617,31	2.264,23	2.506,82	2.830,28	3.072,88	3.412,51
III - 1,08 - 04 anos	1.647,82	2.306,95	2.554,12	2.883,69	3.130,86	3.476,90
IV - 1,10 - 05 anos	1.678,34	2.349,67	2.601,42	2.937,09	3.188,84	3.541,29
V - 1,12 - 06 anos	1.708,85	2.392,39	2.648,72	2.990,49	3.246,82	3.605,68
VI - 1,14 - 07 anos	1.739,37	2.435,11	2.696,02	3.043,89	3.304,80	3.670,06
VII - 1,16 - 08 anos	1.769,88	2.477,83	2.743,32	3.097,29	3.362,78	3.734,45
VIII - 1,18 - 09 anos	1.800,40	2.520,56	2.790,62	3.150,69	3.420,75	3.798,84
IX - 1,20 - 10 anos	1.830,91	2.563,28	2.837,91	3.204,10	3.478,73	3.863,22
X - 1,22 - 11 anos	1.861,43	2.606,00	2.885,21	3.257,50	3.536,71	3.927,61
XI - 1,24 - 12 anos	1.891,94	2.648,72	2.932,51	3.310,90	3.594,69	3.992,00
XII - 1,26 - 13 anos	1.937,77	2.691,44	2.979,81	3.364,30	3.652,67	4.056,39
XIII - 1,28 - 14 anos	1.952,97	2.734,16	3.027,11	3.417,70	3.710,65	4.120,77
XIV - 1,30 - 15 anos	1.983,49	2.776,88	3.074,41	3.471,10	3.768,63	4.185,16
XV - 1,32 - 16 anos	2.014,00	2.819,60	3.121,70	3.524,51	3.826,61	4.249,55
XVI - 1,34 - 17 anos	2.044,52	2.862,33	3.169,00	3.577,91	3.884,58	4.313,93
XVII - 1,36 - 18 anos	2.075,03	2.905,05	3.216,30	3.631,31	3.942,56	4.378,32
XVIII - 1,38 - 19 anos	2.105,55	2.947,77	3.263,60	3.684,71	4.000,54	4.442,71
XIX - 1,40 - 20 anos	2.136,06	2.990,49	3.310,90	3.738,11	4.058,52	4.507,10
XX - 1,42 - 21 anos	2.166,58	3.033,21	3.358,20	3.791,51	4.116,50	4.571,48
XXI - 1,44 - 22 anos	2.197,09	3.075,93	3.405,50	3.844,92	4.174,48	4.635,87
XXII - 1,46 - 23 anos	1.202,49	3.118,65	3.452,79	3.898,32	4.232,46	4.700,26
XXIII - 1,48 - 24 anos	2.258,12	3.161,37	3.500,09	3.951,72	4.290,44	4.764,64
XXIV - 1,50 - 25 anos	2.288,64	3.204,10	3.547,39	4.005,12	4.348,42	4.829,03
XXV - 1,52 - 26 anos	2.319,16	3.246,82	3.594,69	4.058,52	4.406,39	4.893,42
XXVI - 1,54 - 27 anos	2.349,67	3.289,54	3.641,99	4.111,92	4.464,37	4.957,80
XXVII - 1,56 - 28 anos	2.380,19	3.332,26	3.689,29	4.165,32	4.522,35	5.022,19
XXVIII - 1,58 - 29 anos	2.410,70	3.374,98	3.736,59	4.218,73	4.580,33	5.086,58
XXIX - 1,60 - 30 anos	2.441,22	3.417,70	3.783,88	4.272,13	4.638,31	5.150,97
CLASSE	A	MAGISTÉRIO				
	B	GRADUAÇÃO				
	C	PÓS-GRADUAÇÃO				
	D	PÓS-GRADUAÇÃO				
	E	MESTRADO				
	F	DOUTORADO				

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE PROFESSOR - 30 HORAS						
Classe/Nível	A - 1,00	B - 1,40	C - 1,55	D - 1,75	E - 1,90	F - 2,11
I - 1,00 - 00 anos	2.288,71	3.204,19	3.547,50	4.005,24	4.348,55	4.829,18
II - 1,06 - 03 anos	2.426,03	3.396,45	3.760,35	4.245,56	4.609,46	5.118,93
III - 1,08 - 04 anos	2.471,81	3.460,53	3.831,30	4.325,66	4.696,43	5.215,51
IV - 1,10 - 05 anos	2.517,58	3.524,61	3.902,25	4.405,77	4.783,40	5.312,10
V - 1,12 - 06 anos	2.563,36	3.588,70	3.973,20	4.485,87	4.870,37	5.408,68
VI - 1,14 - 07 anos	2.609,13	3.652,78	4.044,15	4.565,98	4.957,35	5.505,26
VII - 1,16 - 08 anos	2.654,90	3.716,87	4.115,10	4.646,08	5.044,32	5.601,85
VIII - 1,18 - 09 anos	2.700,68	3.780,95	4.186,05	4.726,19	5.131,29	5.698,43
IX - 1,20 - 10 anos	2.746,45	3.845,03	4.257,00	4.806,29	5.218,26	5.795,01
X - 1,22 - 11 anos	2.792,23	3.909,12	4.327,95	4.886,40	5.305,23	5.891,60
XI - 1,24 - 12 anos	2.838,00	3.973,20	4.398,90	4.966,50	5.392,20	5.988,18
XII - 1,26 - 13 anos	2.883,77	4.037,28	4.469,85	5.046,61	5.479,17	6.084,76
XIII - 1,28 - 14 anos	2.929,55	4.101,37	4.540,80	5.126,71	5.566,14	6.181,35
XIV - 1,30 - 15 anos	2.975,32	4.165,45	4.611,75	5.206,82	5.653,11	6.277,93
XV - 1,32 - 16 anos	3.021,10	4.229,54	4.682,70	5.286,92	5.740,08	6.374,52
XVI - 1,34 - 17 anos	3.066,87	4.293,62	4.753,65	5.367,02	5.827,06	6.471,10
XVII - 1,36 - 18 anos	3.112,65	4.357,70	4.824,60	5.447,13	5.914,03	6.567,68
XVIII - 1,38 - 19 anos	3.158,42	4.421,79	4.895,55	5.527,23	6.001,00	6.664,27
XIX - 1,40 - 20 anos	3.204,19	4.485,87	4.966,50	5.607,34	6.087,97	6.760,85
XX - 1,42 - 21 anos	3.249,97	4.549,96	5.037,45	5.687,44	6.174,94	6.857,43
XXI - 1,44 - 22 anos	3.295,74	4.614,04	5.108,40	5.767,55	6.261,91	6.954,02
XXII - 1,46 - 23 anos	3.341,52	4.678,12	5.179,35	5.847,65	6.348,88	7.050,60
XXIII - 1,48 - 24 anos	3.387,29	4.742,21	5.250,30	5.927,76	6.435,85	7.147,18
XXIV - 1,50 - 25 anos	3.433,07	4.806,29	5.321,25	6.007,86	6.522,82	7.243,77
XXV - 1,52 - 26 anos	3.478,84	4.870,37	5.392,20	6.087,97	6.609,79	7.340,35
XXVI - 1,54 - 27 anos	3.524,61	4.934,46	5.463,15	6.168,07	6.696,77	7.436,93
XXVII - 1,56 - 28 anos	3.570,39	4.998,54	5.534,10	6.248,18	6.783,74	7.533,52
XXVIII - 1,58 - 29 anos	3.616,16	5.062,63	5.605,05	6.328,28	6.870,71	7.630,10
XXIX - 1,60 - 30 anos	3.661,94	5.126,71	5.676,00	6.408,39	6.957,68	7.726,68
CLASSE	A	MAGISTÉRIO				
	B	GRADUAÇÃO				
	C	PÓS-GRADUAÇÃO				
	D	PÓS-GRADUAÇÃO				
	E	MESTRADO				

		F	DOUTORADO			
VENCIMENTOS PARA O CARGO DE PROFESSOR - 40 HORAS						
Classe/Nível	A - 1,00	B - 1,40	C - 1,55	D - 1,75	E - 1,90	F - 2,11
I - 1,00 - 00 anos	3.051,63	4.272,28	4.730,03	5.340,35	5.798,10	6.438,94
II - 1,06 - 03 anos	3.234,73	4.528,62	5.013,83	5.660,77	6.145,98	6.825,28
III - 1,08 - 04 anos	3.295,76	4.614,06	5.108,43	5.767,58	6.261,94	6.954,05
IV - 1,10 - 05 anos	3.356,79	4.699,51	5.203,03	5.874,39	6.377,91	7.082,83
V - 1,12 - 06 anos	3.417,83	4.784,96	5.297,63	5.981,19	6.493,87	7.211,61
VI - 1,14 - 07 anos	3.478,86	4.870,40	5.392,23	6.088,00	6.609,83	7.340,39
VII - 1,16 - 08 anos	3.539,89	4.955,85	5.486,83	6.194,81	6.725,79	7.469,17
VIII - 1,18 - 09 anos	3.600,92	5.041,29	5.581,43	6.301,62	6.841,75	7.597,95
IX - 1,20 - 10 anos	3.661,96	5.126,74	5.676,03	6.408,42	6.957,72	7.726,73
X - 1,22 - 11 anos	3.722,99	5.212,18	5.770,63	6.515,23	7.073,68	7.855,51
XI - 1,24 - 12 anos	3.784,02	5.297,63	5.865,23	6.622,04	7.189,64	7.984,28
XII - 1,26 - 13 anos	3.845,05	5.383,08	5.959,83	6.728,84	7.305,60	8.113,06
XIII - 1,28 - 14 anos	3.906,09	5.468,52	6.054,43	6.835,65	7.421,56	8.241,84
XIV - 1,30 - 15 anos	3.967,12	5.553,97	6.149,03	6.942,46	7.537,53	8.370,62
XV - 1,32 - 16 anos	4.028,15	5.639,41	6.243,63	7.049,27	7.653,49	8.499,40
XVI - 1,34 - 17 anos	4.089,18	5.724,86	6.338,24	7.156,07	7.769,45	8.628,18
XVII - 1,36 - 18 anos	4.150,22	5.810,30	6.432,84	7.262,88	7.885,41	8.756,96
XVIII - 1,38 - 19 anos	4.211,25	5.895,75	6.527,44	7.369,69	8.001,37	8.885,74
XIX - 1,40 - 20 anos	4.272,28	5.981,19	6.622,04	7.476,49	8.117,34	9.014,52
XX - 1,42 - 21 anos	4.333,31	6.066,64	6.716,64	7.583,30	8.233,30	9.143,29
XXI - 1,44 - 22 anos	4.394,35	6.152,09	6.811,24	7.690,11	8.349,26	9.272,07
XXII - 1,46 - 23 anos	4.455,38	6.237,53	6.905,84	7.796,91	8.465,22	9.400,85
XXIII - 1,48 - 24 anos	4.516,41	6.322,98	7.000,44	7.903,72	8.581,18	9.529,63
XXIV - 1,50 - 25 anos	4.577,45	6.408,42	7.095,04	8.010,53	8.697,15	9.658,41
XXV - 1,52 - 26 anos	4.638,48	6.493,87	7.189,64	8.117,34	8.813,11	9.787,19
XXVI - 1,54 - 27 anos	4.699,51	6.579,31	7.284,24	8.224,14	8.929,07	9.915,97
XXVII - 1,56 - 28 anos	4.760,54	6.664,76	7.378,84	8.330,95	9.045,03	10.044,75
XXVIII - 1,58 - 29 anos	4.821,58	6.750,21	7.473,44	8.437,76	9.160,99	10.173,52
XXIX - 1,60 - 30 anos	4.882,61	6.835,65	7.568,04	8.544,56	9.276,96	10.302,30
		A	MAGISTÉRIO			
		B	GRADUAÇÃO			
		C	PÓS-GRADUAÇÃO			
		D	PÓS-GRADUAÇÃO			
		E	MESTRADO			
		F	DOUTORADO			

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE AGENTE EDUCACIONAL INFANTIL 40 HORAS						
			1,30	1,40	1,50	1,60
Classe/Nível		A - 1,00	B - 1,30	C - 1,40	D - 1,50	E - 1,60
I - 1,00 - 00 anos	1,00	2.223,05	2.889,97	3.112,27	3.334,58	3.556,88
II - 1,06 - 03 anos	1,06	2.356,43	3.063,36	3.299,01	3.534,65	3.770,29
III - 1,08 - 04 anos	1,08	2.400,89	3.121,16	3.361,25	3.601,34	3.841,43
IV - 1,10 - 05 anos	1,10	2.445,36	3.178,96	3.423,50	3.668,03	3.912,57
V - 1,12 - 06 anos	1,12	2.489,82	3.236,76	3.485,74	3.734,72	3.983,71
VI - 1,14 - 07 anos	1,14	2.534,28	3.294,56	3.547,99	3.801,42	4.054,84
VII - 1,16 - 08 anos	1,16	2.578,74	3.352,36	3.610,23	3.868,11	4.125,98
VIII - 1,18 - 09 anos	1,18	2.623,20	3.410,16	3.672,48	3.934,80	4.197,12
IX - 1,20 - 10 anos	1,20	2.667,66	3.467,96	3.734,72	4.001,49	4.268,26
X - 1,22 - 11 anos	1,22	2.712,12	3.525,76	3.796,97	4.068,18	4.339,39
XI - 1,24 - 12 anos	1,24	2.756,58	3.583,56	3.859,21	4.134,87	4.410,53
XII - 1,26 - 13 anos	1,26	2.801,04	3.641,36	3.921,46	4.201,56	4.481,67
XIII - 1,28 - 14 anos	1,28	2.845,50	3.699,16	3.983,71	4.268,26	4.552,81
XIV - 1,30 - 15 anos	1,30	2.889,97	3.756,95	4.045,95	4.334,95	4.623,94
XV - 1,32 - 16 anos	1,32	2.934,43	3.814,75	4.108,20	4.401,64	4.695,08
XVI - 1,34 - 17 anos	1,34	2.978,89	3.872,55	4.170,44	4.468,33	4.766,22
XVII - 1,36 - 18 anos	1,36	3.023,35	3.930,35	4.232,69	4.535,02	4.837,36
XVIII - 1,38 - 19 anos	1,38	3.067,81	3.988,15	4.294,93	4.601,71	4.908,49
XIX - 1,40 - 20 anos	1,40	3.112,27	4.045,95	4.357,18	4.668,41	4.979,63
XX - 1,42 - 21 anos	1,42	3.156,73	4.103,75	4.419,42	4.735,10	5.050,77
XXI - 1,44 - 22 anos	1,44	3.201,19	4.161,55	4.481,67	4.801,79	5.121,91
XXII - 1,46 - 23 anos	1,46	3.245,65	4.219,35	4.543,91	4.868,48	5.193,04
XXIII - 1,48 - 24 anos	1,48	3.290,11	4.277,15	4.606,16	4.935,17	5.264,18
XXIV - 1,50 - 25 anos	1,50	3.334,58	4.334,95	4.668,41	5.001,86	5.335,32
XXV - 1,52 - 26 anos	1,52	3.379,04	4.392,75	4.730,65	5.068,55	5.406,46
XXVI - 1,54 - 27 anos	1,54	3.423,50	4.450,55	4.792,90	5.135,25	5.477,60
XXVII - 1,56 - 28 anos	1,56	3.467,96	4.508,35	4.855,14	5.201,94	5.548,73
XXVIII - 1,58 - 29 anos	1,58	3.512,42	4.566,14	4.917,39	5.268,63	5.619,87
XXIX - 1,60 - 30 anos	1,60	3.556,88	4.623,94	4.979,63	5.335,32	5.691,01
		A	ENSINO MÉDIO			
		B	GRADUAÇÃO			
		C	PÓS-GRADUAÇÃO			

		D	PÓS GRADUAÇÃO	
		E	MESTRADO/DOCTORADO	

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE TÉCNICO DE APOIO EDUCACIONAL 40 HORAS						
			1,30	1,40	1,50	1,60
Classe/Nível		A - 1,00	B - 1,30	C - 1,40	D - 1,50	E - 1,60
I - 1,00 - 00 anos	1,00	2.223,05	2.889,97	3.112,27	3.334,58	3.556,88
II - 1,06 - 03 anos	1,06	2.356,43	3.063,36	3.299,01	3.534,65	3.770,29
III - 1,08 - 04 anos	1,08	2.400,89	3.121,16	3.361,25	3.601,34	3.841,43
IV - 1,10 - 05 anos	1,10	2.445,36	3.178,98	3.423,50	3.668,03	3.912,57
V - 1,12 - 06 anos	1,12	2.489,82	3.236,76	3.485,74	3.734,72	3.983,71
VI - 1,14 - 07 anos	1,14	2.534,28	3.294,56	3.547,99	3.801,42	4.054,84
VII - 1,16 - 08 anos	1,16	2.578,74	3.352,36	3.610,23	3.868,11	4.125,98
VIII - 1,18 - 09 anos	1,18	2.623,20	3.410,16	3.672,48	3.934,80	4.197,12
IX - 1,20 - 10 anos	1,20	2.667,66	3.467,96	3.734,72	4.001,49	4.268,26
X - 1,22 - 11 anos	1,22	2.712,12	3.525,76	3.796,97	4.068,18	4.339,39
XI - 1,24 - 12 anos	1,24	2.756,58	3.583,56	3.859,21	4.134,87	4.410,53
XII - 1,26 - 13 anos	1,26	2.801,04	3.641,36	3.921,46	4.201,56	4.481,67
XIII - 1,28 - 14 anos	1,28	2.845,50	3.699,16	3.983,71	4.268,26	4.552,81
XIV - 1,30 - 15 anos	1,30	2.889,97	3.756,95	4.045,95	4.334,95	4.623,94
XV - 1,32 - 16 anos	1,32	2.934,43	3.814,75	4.108,20	4.401,64	4.695,08
XVI - 1,34 - 17 anos	1,34	2.978,89	3.872,55	4.170,44	4.468,33	4.766,22
XVII - 1,36 - 18 anos	1,36	3.023,35	3.930,35	4.232,69	4.535,02	4.837,36
XVIII - 1,38 - 19 anos	1,38	3.067,81	3.988,15	4.294,93	4.601,71	4.908,49
XIX - 1,40 - 20 anos	1,40	3.112,27	4.045,95	4.357,18	4.668,41	4.979,63
XX - 1,42 - 21 anos	1,42	3.156,73	4.103,75	4.419,42	4.735,10	5.050,77
XXI - 1,44 - 22 anos	1,44	3.201,19	4.161,55	4.481,67	4.801,79	5.121,91
XXII - 1,46 - 23 anos	1,46	3.245,65	4.219,35	4.543,91	4.868,48	5.193,04
XXIII - 1,48 - 24 anos	1,48	3.290,11	4.277,15	4.606,16	4.935,17	5.264,18
XXIV - 1,50 - 25 anos	1,50	3.334,58	4.334,95	4.668,41	5.001,86	5.335,32
XXV - 1,52 - 26 anos	1,52	3.379,04	4.392,75	4.730,65	5.068,55	5.406,46
XXVI - 1,54 - 27 anos	1,54	3.423,50	4.450,55	4.792,90	5.135,25	5.477,60
XXVII - 1,56 - 28 anos	1,56	3.467,96	4.508,35	4.855,14	5.201,94	5.548,73
XXVIII - 1,58 - 29 anos	1,58	3.512,42	4.566,14	4.917,39	5.268,63	5.619,87
XXIX - 1,60 - 30 anos	1,60	3.556,88	4.623,94	4.979,63	5.335,32	5.691,01
		A	ENSINO MÉDIO			
		B	GRADUAÇÃO			
		C	PÓS-GRADUAÇÃO			
		D	PÓS-GRADUAÇÃO			
		E	MESTRADO/DOCTORADO			

VENCIMENTOS PARA O CARGO DE MONITOR - 40 HORAS						
			1,20	1,30	1,45	1,60
Classe/Nível		A - 1,00	B - 1,20	C - 1,30	D - 1,45	E - 1,60
I - 1,00 - 00 anos	1,00	2.599,34	3.119,21	3.379,14	3.769,04	4.158,94
II - 1,06 - 03 anos	1,06	2.755,30	3.306,36	3.581,89	3.995,19	4.408,48
III - 1,08 - 04 anos	1,08	2.807,29	3.368,74	3.649,47	4.070,57	4.491,66
IV - 1,10 - 05 anos	1,10	2.859,27	3.431,13	3.717,06	4.145,95	4.574,84
V - 1,12 - 06 anos	1,12	2.911,26	3.493,51	3.784,64	4.221,33	4.658,02
VI - 1,14 - 07 anos	1,14	2.963,25	3.555,90	3.852,22	4.296,71	4.741,20
VII - 1,16 - 08 anos	1,16	3.015,23	3.618,28	3.919,80	4.372,09	4.824,38
VIII - 1,18 - 09 anos	1,18	3.067,22	3.680,67	3.987,39	4.447,47	4.907,55
IX - 1,20 - 10 anos	1,20	3.119,21	3.743,05	4.054,97	4.522,85	4.990,73
X - 1,22 - 11 anos	1,22	3.171,19	3.805,43	4.122,55	4.598,23	5.073,91
XI - 1,24 - 12 anos	1,24	3.223,18	3.867,82	4.190,14	4.673,61	5.157,09
XII - 1,26 - 13 anos	1,26	3.275,17	3.930,20	4.257,72	4.748,99	5.240,27
XIII - 1,28 - 14 anos	1,28	3.327,16	3.992,59	4.325,30	4.824,38	5.323,45
XIV - 1,30 - 15 anos	1,30	3.379,14	4.054,97	4.392,88	4.899,76	5.406,63
XV - 1,32 - 16 anos	1,32	3.431,13	4.117,35	4.460,47	4.975,14	5.489,81
XVI - 1,34 - 17 anos	1,34	3.483,12	4.179,74	4.528,05	5.050,52	5.572,98
XVII - 1,36 - 18 anos	1,36	3.535,10	4.242,12	4.595,63	5.125,90	5.656,16
XVIII - 1,38 - 19 anos	1,38	3.587,09	4.304,51	4.663,22	5.201,28	5.739,34
XIX - 1,40 - 20 anos	1,40	3.639,08	4.366,89	4.730,80	5.276,66	5.822,52
XX - 1,42 - 21 anos	1,42	3.691,06	4.429,28	4.798,38	5.352,04	5.905,70
XXI - 1,44 - 22 anos	1,44	3.743,05	4.491,66	4.865,96	5.427,42	5.988,88
XXII - 1,46 - 23 anos	1,46	3.795,04	4.554,04	4.933,55	5.502,80	6.072,06
XXIII - 1,48 - 24 anos	1,48	3.847,02	4.616,43	5.001,13	5.578,18	6.155,24
XXIV - 1,50 - 25 anos	1,50	3.899,01	4.678,81	5.068,71	5.653,56	6.238,42
XXV - 1,52 - 26 anos	1,52	3.951,00	4.741,20	5.136,30	5.728,95	6.321,59
XXVI - 1,54 - 27 anos	1,54	4.002,98	4.803,58	5.203,88	5.804,33	6.404,77
XXVII - 1,56 - 28 anos	1,56	4.054,97	4.865,96	5.271,46	5.879,71	6.487,95
XXVIII - 1,58 - 29 anos	1,58	4.106,96	4.928,35	5.339,04	5.955,09	6.571,13
XXIX - 1,60 - 30 anos	1,60	4.158,94	4.990,73	5.406,63	6.030,47	6.654,31
		CLASSE A	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO			

	B	ENSINO FUNDAMENTAL	
	C	ENSINO MÉDIO	
	D	ENSINO SUPERIOR	
	E	PÓS-GRADUAÇÃO	

ANEXO III

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Crítério	Pontuação máxima	Mensuração
Assiduidade	25 pontos	Não possuir nenhuma falta injustificada = 25 pontos Possuir até 01 (uma) falta injustificada = 15 pontos Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 10 pontos Possuir mais de 02 (duas) faltas injustificadas = 0 pontos

Crítério	Pontuação Máxima	Mensuração
Pontualidade	25 pontos	Somar no máximo de 02 (duas) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 25 pontos Somar mais de 02 (duas) até 05 (cinco) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 15 pontos Somar mais de 05 (cinco) até 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 10 pontos Somar mais de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 0 pontos

Crítério	Pontuação Máxima	Mensuração
Ocorrências disciplinares negativas	25 pontos	Não ter sofrido sanção disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 25 pontos Ter sofrido 01 (uma) sanção disciplinar do tipo advertência prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 15 pontos Ter sofrido mais de 01 (uma) sanção disciplinar do tipo advertência prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 0 pontos

Crítério	Pontuação Máxima	Mensuração
Qualificação Para os cargos de provimento efetivo cujo requisito para investidura seja ensino médio.	25 pontos	Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 80 (oitenta) horas = 25 pontos Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 60 (sessenta) até 80 (oitenta) horas = 20 pontos Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 40 (quarenta) até 60 (sessenta) horas = 15 pontos Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária de até 40 (quarenta) horas = 10 pontos Não ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor = 0 pontos

ANEXO IV

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

PARA FINS DE PROGRESSÃO NA CARREIRA

Nome do servidor:		
Registro Funcional:	CPF:	
Cargo/Função:	Unidade de Lotação:	
Data da Posse: //	Data do efetivo exercício: //	
Ano base da avaliação:		
Período de avaliação: // a //		
Crítério	Pontuação (0 a 20)	Justificativa da Comissão de Avaliação e Desempenho
Assiduidade		
Pontualidade		
Produtividade		
Crítério	Pontuação (0 a 20)	Justificativa da Comissão de Avaliação e Desempenho
Ocorrências Disciplinares Negativas		
Qualificação		

TOTAL DE PONTOS

Município de Campo Novo do Parecis, ____ de ____ de ____.

Nome:

Registro Funcional nº

Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

Nome:	Nome:
Registro Funcional nº	Registro Funcional nº
Membro da Comissão de Avaliação e Desempenho	Membro da Comissão de Avaliação e Desempenho

De acordo ()	Não concordo ()
Nome: Registro Funcional nº Servidor Avaliado	Nome: Registro Funcional nº Servidor Avaliado

**DEPARTAMENTO DE LEGISLAÇÃO
PUBLICAÇÃO INDEVIDA LEI Nº 2.076/2019**

O Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, no uso de suas atribuições, torna público aos interessados a Publicação Indevida da Lei nº 2.076/2019, publicada em 19 de dezembro de 2019 no Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios do Estado de Mato Grosso (AMM). Ano XIV Nº 3.380 página 115, 116 e 117.

Campo Novo do Parecis, 23 de dezembro de 2019.

RAFAEL MACHADO

Prefeito Municipal

**DEPARTAMENTO DE LEGISLAÇÃO
EXTRATO DE ADITAMENTO**

Aditivo nº 02 ao Contrato de Locação de Bem Imóvel nº89/2017

Partes: Município de Campo Novo do Parecis x : **IMOBILIÁRIA PROGRESSO LTDA-ME**, pessoa jurídica de direito privada, inscrita no CNPJ nº 20.099.435/0001-42.

Objeto: Prorroga-se a vigência por um período de 03 (três) meses, de 30 de dezembro de 2019 a 29 de março de 2020.

Dotações Orçamentárias:

Órgão: 11 Secretaria Municipal de Assistência Social

Unidade: 002 – Fundo Municipal de Assistência Social - FMAS

Programática: 11.002.08.244.0013.20111.3.3.90.39.00.00

Fonte de Recurso: 0.3.00.000000 – Recursos Ordinários Exercício Anterior

Valor: 2.287,34 (mensal)

Data: 26/12/2019

Procedimento Licitatório: Dispensa de Licitação nº 20/2017

Secretaria: Secretaria de Assistência Social

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 291/2019

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 029/2019 – REGISTRO DE PREÇOS

CONTRATANTE: Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis/MT

FORNECEDOR: MONACO MOTOCENTER MATO GROSSO LTDA.

VIGÊNCIA: 12 meses, contados a partir de sua publicação

OBJETO: REGISTRO DE PREÇOS para futura e eventual aquisição de motocicletas para atender as necessidades do município.

Valor total: R\$ 238.500,00.

AVISO DE RESULTADO PE 027/2019

A PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO NOVO DO PARECIS, através de seu Pregoeiro, torna público para conhecimento dos interessados que na licitação com modalidade PREGÃO ELETRÔNICO 027/2019, destinado a REGISTRO DE PREÇOS para futura e eventual aquisição de equipamentos permanente (data show, no-break e tela de projeção), de acordo com a emenda parlamentar nº 25 do exercício 2019, teve como vencedoras as empresas: GUERREIRO FILHO E CHAVES LTDA, com valor total de R\$ 2.420,00 (dois mil quatrocentos e

vinte reais) e OLMIR IORIS & CIA LTDA – EPP, com valor total de R\$4.850,00 (quatro mil oitocentos e cinquenta reais).

Campo Novo do Parecis-MT, 26 de dezembro de 2019.

Tarcisio Nascimento da Silva

Pregoeiro

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 288/2019

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 288/2019

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 027/2019 – REGISTRO DE PREÇOS

CONTRATANTE: Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis/MT

FORNECEDOR: GUERREIRO FILHO E CHAVES LTDA.

VIGÊNCIA: 12 meses, contados a partir de sua publicação

OBJETO: REGISTRO DE PREÇOS para futura e eventual aquisição de equipamentos permanente (data show, no-break e tela de projeção), de acordo com a emenda parlamentar nº 25 do exercício 2019.

Valor total: R\$ 2.420,00.

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 289/2019

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 289/2019

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 027/2019 – REGISTRO DE PREÇOS

CONTRATANTE: Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis/MT

FORNECEDOR: OLMIR IORIS & CIA LTDA – EPP.

VIGÊNCIA: 12 meses, contados a partir de sua publicação

OBJETO: REGISTRO DE PREÇOS para futura e eventual aquisição de equipamentos permanente (data show, no-break e tela de projeção), de acordo com a emenda parlamentar nº 25 do exercício 2019.

Valor total: R\$ 4.850,00.

**DEPARTAMENTO DE LEGISLAÇÃO
EDITAL DE PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO Nº 003/2019**

EDITAL DE PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO Nº 003/2019

O Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis - MT, no uso de suas atribuições legais e na forma prevista no Art. 37 da Constituição Federal e mediante as condições estipuladas neste Edital e demais disposições legais aplicáveis, TORNA PÚBLICO, aos interessados que estarão abertas as inscrições para o PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO para contratação e formação de cadastro reserva de Servidores, de natureza temporária e de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX da Constituição Federal/88, contratados pelo Regime Jurídico administrativo e Regime Geral da Previdência Social-RGPS/INSS, observado o disposto na Lei Municipal Nº 1.544, de 19 de dezembro de 2012, e suas alterações posteriores, conforme abaixo discriminado:

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 O Processo Seletivo Simplificado a que se refere o presente Edital será organizado e executado pelo Instituto SELECON, com a supervisão dos membros da Comissão Especial do Processo Seletivo Simplificado, nomeados nos termos da Portaria nº 505/2019, 11 de setembro de 2019.