PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 3
Visto

MENSAGEM N.º 46, DE 2009.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal,
Senhores vereadores,

Tenho a honra de submeter, por intermédio de Vossa Excelência, à elevada apreciação dessa Casa Legislativa, o incluso projeto de lei, que dispõe sobre o plano de cargos e carreiras dos profissionais do magistério e da área da educação do município de Indianópolis, Estado de Minas Gerais.

O projeto tem por finalidade básica modernizar todo o atual sistema de administração de pessoal do Município para a área da educação e atender os ditames legais quanto à atualização da legislação, focado na justiça salarial, motivação, compromisso e satisfação do nosso servidor.

O plano de cargos e carreiras. Antiga reivindicação do funcionalismo da educação do município, a proposta para instituição do referido plano é resultado de longo estudo, envolvendo um minucioso trabalho de coleta de dados, e a conseqüente análise, apresentação e discussão de diversos pontos para alavancar a educação cidadã e compromissada com todos.

A elaboração do projeto teve como escopo atender um importantíssimo princípio instaurado na norma constitucional que é o princípio da eficiência com a aprovação da Emenda Constitucional n. 19/1998 que introduziu no direito objetivado, a exigência da eficiência, de forma expressa no caput do art. 37 da Constituição Federal. Também traz ainda, aplicação de critério de avaliação para os quadros dos profissionais da educação como forma de obter a progressão horizontal, trazendo com isso um incentivo a mais para o aprimoramento do funcionário fomentando a sua valorização e criando possibilidades de evolução durante a sua vida funcional.

Com base nisto, todos os cargos passaram por uma rigorosa análise, que levou em consideração todos os critérios estabelecidos no §1. do art. 39 da Constituição Federal, mais os seguintes fatores: instrução necessária para o exercício do cargo; complexidade das tarefas e iniciativa; supervisão recebida e exercida; esforço mental e visual exigido no desempenho das funções; impactos decorrentes de erros cometidos; responsabilidade por contatos e pelo patrimônio; ambiente de trabalho e; riscos no exercício das tarefas.

Após o levantamento, apurou-se a necessidade de promover ajustes, envolvendo a mudança de nomenclatura de cargos. Também foi apurada a necessidade de criar dois quadros separados para atender a correta aplicação do Plano que são: quadro de pessoal permanente suplementar.

O permanente é constituído pelo conjunto de classes de cargos de carreira e cargos de provimento em comissão, enquanto que o suplementar trata dos cargos de carreira em extinção, ou daqueles que não obtiveram a regular habilitação do exercício de sua função em consonância com os moldes legais atuais.

É importante destacar que aos servidores enquadrados tanto no quadro permanente quanto no suplementar, serão assegurados os direitos e garantias com relação à

Câmara Municipal
FL. Nº 21
Visto

evolução funcional, com a única diferença de que para os cargos do quadro suplementar a Administração não abrirá novos concursos, ficando estes extintos, quando vagarem.

Dentro desta sistemática, o plano estabelece a progressão horizontal que é aquela que se dá com o tempo, mediante uma avaliação de desempenho e a progressão vertical conquistada com a elevação do nível educacional. Assim, passagem do servidor de um padrão ou faixa para outro se dará mediante o cumprimento de interstícios de tempo, a obtenção de um número mínimo de pontos na média de avaliações a serem realizadas, bem como a participação em cursos de formação continuada ou a conclusão de cursos de pós-graduação em área afim ao cargo que ocupa.

Com isto, o novo plano possibilitará ao servidor, ao ingressar no serviço público, ter pleno conhecimento das suas oportunidades de ascensão na carreira, além de propiciar a sua motivação e a necessária valorização dos seus esforços na direção do crescimento profissional.

Outro ponto importante a ser mencionado é que, o reenquadramento a ser promovido não importará, em hipótese alguma, em redução dos vencimentos dos atuais servidores.

O Plano de Carreiras prevê algumas gratificações a título de um critério de justiça e motivação dos profissionais quando do desempenho de suas funções, como por exemplo, a gratificação concedida àqueles que desenvolvem atividades com alunos que sejam portadores de alguma deficiência conforme os critérios do Programa de Inclusão Federal.

Aguardada há muito pelos profissionais de ensino que atuam na rede municipal, a proposta alinha-se às disposições contidas na Constituição Federal, em especial ao inciso V do art. 206, bem como à Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei Federal n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

No seu conteúdo, o projeto define as metas e as prioridades para o aprimoramento da qualidade do ensino público de Indianópolis – MG, além de criar instrumentos com o objetivo de valorizar e incentivar o desenvolvimento profissional dos nossos professores e educadores, com atenção para a educação infantil.

Vale dizer que o presente projeto balizou-se nos limites fixados na Lei de Responsabilidade Fiscal para os gastos com despesas de pessoal, e, em cumprimento ao disposto no art. 16, I e II, do referido diploma legal. O gasto de pessoal com a implantação do plano está previsto para o período de janeiro de 2010 no percentual de superior a 90 % noventa por cento).

Sob o prisma legal, o projeto encontra total guarida na norma tanto constitucional quanto infraconstitucional, tanto que vem atender um dispositivo normativo constante da obrigatoriedade de implantação do presente Plano de Carreira segundo a Lei Federal n. 9.394 de 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

O Plano de Carreira atendeu todos os parâmetros da Resolução n. 2 de 2009 do Conselho Nacional da Educação Básica.

Salientamos todavia que este documento atendeu totalmente os ditames impositivos da Lei Complementar nº. 101, de 04 de maio de 2002, principalmente no tocante ao art. 21 quando diz:

"....

Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:

I - as exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar, e o disposto no

Câmara Municipal FL. Nº 5 Visto

inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição;
II - o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.
Parágrafo único. ***Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20."*** **(grifo nosso).**

Com a devida permissão, lembro aos legisladores de nosso município que os efeitos do referido projeto de lei, somente irão materializar-se de forma gradual conforme o disposto na norma apresentada para votação nesta Casa Legislativa. Não estaremos incorrendo em impeditivo legal. A aprovação desse projeto é aguardada já de longa data, apenas estaremos atendendo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e principalmente, atendendo as novas disposições legais que traz a Lei Federal nº 11.738 que trata do Piso Nacional dos Profissionais do Magistério. Quanto a Lei do Piso Nacional para os profissionais do magistério, restou-nos obedecer totalmente os seus ditames, não cabendo a nós questionamentos em referência ao que a Lei dita, sendo norma de cumprimento imediato devido já ter entrado em vigor alguns prazos.

O Plano de Carreira vem normatizar várias lacunas na legislação municipal no campo da Educação, consolidar leis e principalmente trazer segurança jurídica aos servidores públicos.

Enfatizo, por fim, que as propostas têm adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

Prefeitura Municipal de Indianópolis-MG, 18 de dezembro de 2009.

RENES JOSÉ BORGES DE PEREIRA
Prefeito Municipal

CÂMARA MUNICIPAL INDIANÓPOLIS - MG
Protocolo Nº 443/2009
21/12/09
Responsável Protocolo

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 6
Visto

PROJETO DE LEI N.º 47 /2009

Altera a Lei Municipal n.º 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 que dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério do Município de Indianópolis, Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Indianópolis, Estado de Minas Gerais, aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O artigo 1º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação e do Magistério Público Municipal de Indianópolis, Estado de Minas Gerais, em consonância com os princípios básicos da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e demais legislações correlatas."

Art. 2º A Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos e parágrafo:

"Art. 1º-A O regime jurídico dos Servidores da Educação e do Magistério Público Municipal é o estatutário, nos termos da Lei Complementar Municipal n.º 125, de 18 de novembro de 1957 e suas posteriores alterações.

Art. 1º-B Serão contemplados pela presente Lei com benefícios, vantagens e demais acréscimos, os detentores de cargo de provimento efetivo considerados servidores da Educação e profissionais do Magistério.

Parágrafo único. Atribuir-se-á direitos e deveres, conforme o disposto nesta Lei, aos detentores de cargo de provimento em comissão, função gratificada, contratados por tempo determinado e excepcional interesse público, profissionais da Educação e aos servidores públicos de que trata o art. 19 do ADCT da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988."

Art. 3º O artigo 2º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º Para efeitos desta Lei, entende-se por:
I - rede municipal de ensino: o conjunto de instituições, unidades de serviço e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SEMEC;

Câmara Municip
FL. Nº 7
Visto

II - cargo público: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades, conferidas ao servidor público, criadas por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;
III - cargo de provimento efetivo: aquele constante do quadro permanente, a ser preenchido mediante a realização de concurso público de provas ou de provas e títulos;
IV - cargo de provimento em comissão: aquele de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, instituído para provimento de funções de direção, chefia e assessoramento;
V - função gratificada: aquela de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, a ser exercida por servidor ocupante de cargo público de provimento efetivo, instituída para provimento de funções de direção, chefia e assessoramento;
VI - classe de cargos: agrupamento de cargos da mesma natureza funcional, mesma referência de vencimento, mesma denominação e substancialmente idêntico quanto ao nível de formação, grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;
VII - profissional da educação: toda pessoa fisica legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão, que integra o quadro de pessoal da Educação de que trata esta Lei;
VIII - profissionais do magistério público da educação básica: profissionais que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional;
IX - docentes: servidores encarregados de ministrar o ensino e a educação do aluno em quaisquer atividades, áreas de estudo e disciplinas constantes do currículo escolar;
X - especialistas: servidores que executam tarefas na área pedagógica de: assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação, inspeção e outras similares.
XI - grupo ocupacional: o conjunto de carreiras com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho e ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho;
XII - carreira: série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e organizadas segundo o grau de complexidade, qualificação, formação e responsabilidade no seu desempenho;
XIII - órgão: conjunto de atividades considerado como unidade da estrutura orgânica do Poder Executivo;
XIV - lotação: a unidade onde o servidor é designado para desempenhar as suas atribuições;
XV - nível: classificação remunerada na forma de promoção, segundo o grau de titulação mínimo exigido para cada cargo ou função pública, o qual

Câmara Municipal
FL. Nº 8
Visto

deverá seguir um crescimento gradativo correspondendo a cada um dos valores dispostos conforme anexo a esta Lei;
XVI - símbolo: posição dos cargos públicos e funções públicas na tabela de vencimentos;
XVII - tabela de vencimentos: conjunto organizado em símbolos das retribuições pecuniárias adotadas pelo Poder Público;
XVIII- progressão horizontal: posicionamento do servidor a um grau remuneratório superior àquele em que se encontra, pela mudança de classe, decorrente da avaliação do seu desempenho;
XIX - progressão vertical: inclusão do servidor em determinado nível devido a sua qualificação e formação profissional no exercício do cargo, comprovado pela sua formação escolar ou qualificação profissional, ou ainda por curso extracurricular, observada a progressão horizontal com a permanência na classe em que estiver ocupando;
XX - interstício: lapso e tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão."

Art. 4º O artigo 3º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º. A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:
I - a valorização do servidor da Educação como condição essencial para o sucesso de uma política educacional voltada para a qualidade;
II - a promoção funcional na carreira, de acordo com a formação e qualificação profissional do servidor e a avaliação do seu desempenho;
III - a participação do servidor na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola;
IV - a socialização do conhecimento como condição de implantação e alicerce da horizontalidade nas relações internas e externas da escola;
V - o compromisso com uma escola verdadeiramente cidadã, ou seja, estatal, quanto ao financiamento, pública, quanto à destinação, e autônoma, quanto à gestão."

Art. 5º O artigo 4º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 4º O Plano de carreira dos servidores considerados profissionais do magistério compõe-se dos seguintes cargos de provimento efetivo:
I - professor da Educação Básica com habilitação em magistério, nível de ensino médio – PEB I;
II - professor da Educação Básica com habilitação em nível superior – licenciatura plena – PEB II em conformidade com as normas vigentes;
III - especialistas da área pedagógica: orientador, coordenador pedagógico, inspetor, administrador escolar, supervisor pedagógico.

Câmara Municipal
FL. Nº 9
Visto

§ 1° Consideram-se também profissionais do magistério, além dos cargos listados neste artigo, demais servidores que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção escolar com a habilitação específica para cada cargo.

§ 2° Ficam alteradas todas as nomenclaturas dos cargos de professores conforme o disposto neste artigo, respeitando-se no ato da mudança de nomenclatura, a habilitação ou escolaridade exigida como requisito para ingressar no concurso para cada cargo.

§ 3° O professor PEB II terá mencionado em sua lotação e documentação a disciplina curricular para o cargo o qual foi concursado, respeitada a menção da habilitação específica, para os professores que atuarem nas séries finais do Ensino Fundamental."

Art. 6° A Lei Municipal n° 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar acrescida das seguintes seções compostas pelos seus artigos, incisos e parágrafo:

"Art. 4°-A A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:
I - habilitação profissional: condição essencial que habilite ao exercício do Magistério através da comprovação de titulação específica;
II - profissionalização: que pressupõe vocação e dedicação ao magistério, qualificação profissional, aperfeiçoamento continuado e condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão;
III - equanimidade no exercício dos direitos, vantagens e deveres profissionais do magistério e na oferta das condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho educativo;
IV - promoção funcional na carreira mediante tempo de serviço e merecimento (qualificação e avaliação de desempenho);
V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;
VI - piso salarial profissional;
VII - ingresso mediante concurso público de provas e títulos, sempre no estágio inicial do nível correspondente à classe de habilitação do candidato aprovado;
VIII - participação dos profissionais do Magistério na elaboração e execução da proposta político - pedagógica da Escola.

Art. 4°-B A carreira do Magistério caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes, voltada especialmente para:
I - o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania;
II - a gestão democrática da Educação Infantil e Ensino Fundamental;
III - a garantia de padrão de qualidade.

Câmara Municipal
FL. Nº 10
VISTO

Art. 4º-C Os cargos dos profissionais do magistério Municipal dispostos no artigo anterior congregam-se nas seguintes carreiras:
I - professor, constituída dos profissionais que exercem atividades de docência;
II - especialista de Educação, constituída dos profissionais que oferecem suporte pedagógico direto às atividades de docência, incluídas as de direção escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação escolar e administração escolar.

Art. 4º-D As Tabelas de Vencimentos dos cargos nas respectivas carreiras, classes e níveis, relacionando cada um deles ao valor do vencimento inicial em cada carreira, são resultantes de uma matriz, cujo eixo vertical reflete os níveis da progressão vertical do servidor, e o eixo horizontal se refere às classes da progressão horizontal, que constam do Anexo II, desta Lei Complementar.

Art. 4º-E A revisão do vencimento inicial dos cargos de cada Carreira dos Servidores da Educação levará em conta as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação e a capacidade financeira do Município, inclusive diante do aumento progressivo decorrente de despesas devido à implementação deste Plano.

Parágrafo único. A revisão do vencimento inicial de cada cargo tem como referência à natureza do trabalho, o grau de dificuldade, a responsabilidade e a formação escolar exigida para o seu desempenho."

Art. 7º O artigo 5º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º Integram o plano de cargo, carreira e remuneração dos profissionais do magistério do Município de Indianópolis os cargos de provimento efetivo relacionados nos Anexo III e V, organizados em níveis e classes.

§ 1º As classes constituem as linhas de progressão horizontal, sendo designadas pelas letras:
a) A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L e M se detentor de cargo efetivo na carreira de professor;
b) A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M se detentor de cargo de provimento efetivo na carreira de especialista da área pedagógica, abrangido nesta Lei;

§ 2º Os níveis constituem as linhas de promoção na progressão vertical que são estruturados de acordo com o grau de escolaridade mínima exigida, resguardados os requisitos mínimos de escolaridade para provimento no cargo efetivo por meio de concurso, segundo as seguintes prescrições:
I - docentes PEB I:
a) Nível I - Professor com formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para o cargo de Professor da Educação Básica PEB I;

Câmara Municipal
FL. Nº 11
Visto

a) Nível I - licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e curso de curso de especialização de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação;
b) Nível II - licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e curso de curso de especialização de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação mais apresentação de certificado de curso de pós-graduação na área do cargo concursado ou na área de formação pedagógica;
c) Nível III - licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e um segundo curso de curso de especialização de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação mais apresentação de certificado de curso de pós-graduação na área do cargo concursado ou na área de formação pedagógica;
d) Nível IV - licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e curso de especialização de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação mais apresentação de certificado de título mestre resultante de tese defendida no campo da educação, relativo ao cargo concursado.
e) Nível V - licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e curso de especialização de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação mais apresentação de certificado de título Doutor resultante de tese defendida no campo da educação, relativo ao cargo concursado.

§ 1° Os docentes considerados professores leigos ou que não atenderem a formação específica do nível exigido como habilitação para o cargo em conformidade com a Lei Federal nº. 9.394/1996 farão parte do quadro estático e em extinção no Quadro Suplementar ou em Extinção, até que adquiram a necessária capacitarão, nos termos desta Lei;

§ 2° É considerado como curso de pós-graduação e/ou especialização o curso de pós-graduação, *lato sensu*, especialização em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360hs, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação;

§ 3° Compete ao órgão de Recursos Humanos da Administração Municipal a análise e aprovação da documentação referente à formação escolar do servidor, para efeito de seu provimento no cargo, na forma desta Lei Complementar."

Câmara Municipal
FL. Nº 12
Visto

b) Nível II - Professor da Educação Básica PEB II com formação em: curso de pedagogia; curso de normal superior conforme as normas do Conselho Nacional de Educação Superior; curso em nível de ensino superior de licenciatura plena ou outra graduação em nível superior correspondente a áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
c) Nível III - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena e um curso de pós-graduação e/ou especialização referente à área do cargo concursado ou na área pedagógica;
d) Nível IV - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena e um segundo curso de pós-graduação e/ou especialização referente à área do cargo concursado ou na área pedagógica;
e) Nível V - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena para o cargo concursado, com título de mestre resultante de tese defendida no campo da educação, na área do cargo concursado;
f) Nível VI - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena para o cargo concursado, com título de Doutor resultante de tese defendida no campo da educação, na área do cargo concursado;
II - docentes PEB II:
a) Nível I - Professor da Educação Básica PEB II com formação em: curso de pedagogia; curso de normal superior conforme as normas do Conselho Nacional de Educação Superior; curso em nível de ensino superior de licenciatura plena ou outra graduação em nível superior correspondente a áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
b) Nível II - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena e um curso de pós-graduação e/ou especialização referente à área do cargo concursado ou na área pedagógica;
c) Nível III - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena e um segundo curso de pós-graduação e/ou especialização referente à área do cargo concursado ou na área pedagógica;
d) Nível IV - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena para o cargo concursado, com título de mestre resultante de tese defendida no campo da educação, na área do cargo concursado;
e) Nível V - Professores com habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena para o cargo concursado, com título de Doutor resultante de tese defendida no campo da educação, na área do cargo concursado;
III - especialistas de educação:

Câmara Municipal
FL. Nº 13
Visto

Art. 8º O artigo 6º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 6º Todo cargo se situa, inicialmente, na classe "A" da tabela de vencimentos correspondente e a esta classe retorna quando vago."

Art. 9º O artigo 7º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

" *Seção III*
Subseção I – Da promoção

Art. 7º A promoção do servidor de que trata esta Lei é realizada mediante:
I - a progressão vertical para os níveis correspondentes, na mesma classe, devido à sua qualificação e formação profissional para o exercício do cargo, comprovado pela sua formação escolar e apresentação de certificados de cursos;
II - a progressão horizontal para um grau remuneratório superior àquele em que se encontra, pela mudança de classe, decorrente da avaliação do seu desempenho disposta nesta Lei.

§ 1º A progressão vertical do servidor estável detentor de cargo de provimento efetivo ocorre imediatamente após a análise e a aprovação da documentação que comprove a sua formação escolar pelo Órgão Municipal de Recursos Humanos do Município mediante parecer prévio da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º A progressão vertical do servidor ocorrerá de um nível para outro desde que apresente a documentação exigida para comprovação da escolaridade ou certificação em cursos do nível solicitado.

§ 3º O efeito financeiro decorrente da progressão vertical do servidor, quando aprovada, terá início a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao do protocolo de toda a documentação comprobatória para o nível solicitado ou de sua decretação.

§ 4º A comprovação por meio de certificado de conclusão de graduação, de especializações e de pós-graduações stricto sensu e lato sensu e de cursos apresentados por professor e especialista que queira obter uma progressão vertical deverá ser relacionada à área do cargo efetivo, inclusive relacionado ao conteúdo do currículo escolar que ministra e/ou disciplina que ministram em sala de aula e/ou à área de pedagogia.

§ 5º A progressão funcional de que trata o caput do artigo independerá de vagas.

Câmara Municipal
FL. Nº 14
Visto

§ 6º No eixo vertical da tabela de vencimentos de cada carreira, os níveis têm, em relação ao vencimento do mesmo nível anterior da carreira, um incremento conforme anexo II."

Art. 10. A Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos e parágrafo:

"Art. 7º-A Consiste a progressão horizontal do servidor de que trata este título o posicionamento na tabela de vencimentos a um grau remuneratório superior àquele em que se encontra, pela mudança de classe, decorrente da aprovação por obtenção de nota ou grau mínimo em procedimento de avaliação do seu desempenho após decorrido o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra.

Art. 7º-B Deferida a progressão horizontal, o servidor será posicionado na nova classe, no mesmo nível onde se encontrava anteriormente e perceberá um aumento em relação ao vencimento da classe anterior conforme anexo II.

Parágrafo único. O servidor que obtiver a progressão horizontal irá receber o aumento de que trata este artigo no mês subseqüente após a publicação do ato administrativo que concedeu a progressão horizontal.

Art. 7º-C A avaliação de desempenho de que trata este capítulo será realizada anualmente e ao final do interstício disposto no art. 7º-A desta Lei deverá somar-se as 03 (três) avaliações e apurar as médias aritmética simples e ponderada delas para verificar se o servidor obteve 60 (sessenta) pontos no mínimo para obtenção da progressão horizontal.

Art. 7º-D Interrompem a contagem do tempo de exercício, para fins de progressão horizontal durante o interstício, sempre que o servidor:
I - somar duas penalidades na forma de advertência conforme normas definidas no estatuto vigente dos servidores públicos de Indianópolis - MG;
II - sofrer uma penalidade na forma de suspensão, mesmo que convertida em multa, conforme normas definidas no estatuto vigente dos servidores públicos de Indianópolis – MG.

Art. 7º-E Suspendem a contagem do tempo do interstício para fins de progressão horizontal enquanto perdurar as situações seguintes:
I - licenças e afastamentos sem direito à remuneração;
II - tiver afastamento para exercício de atividade não relacionada com o magistério.

Art. 7º-F Ao servidor aprovado no estágio probatório será concedida a progressão horizontal de um nível para outro, a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao da sua aprovação, mediante a comprovação da obtenção da nota exigida conforme dispõe este capítulo.

Câmara Municipal
FL. Nº 45
Visto

Art. 7º-G Para alcançar a progressão horizontal, o servidor deverá, cumulativamente:
I - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) de efetivo exercício na classe em que esteja posicionado;
II - ter obtido a nota igual ou superior a 60 (sessenta) pontos na soma ao final da realização das 3 (três) avaliações para cada interstício para efeito de sua última progressão horizontal e conforme a subseção seguinte.

Seção III

Subseção II – Da avaliação de desempenho para fins de progressão horizontal

Art. 7º-H A progressão horizontal para a carreira dos servidores que esta Lei abrange é a passagem para a referência de vencimento imediatamente superior dentro de um mesmo nível, ocorrendo a cada 3 (três) anos, e será decorrente da auto-avaliação, e avaliação de desempenho.

Art.7º-I A avaliação de desempenho dos servidores que trabalham na Educação e que constam nas carreiras abrangidas nesta Lei, para efeitos de sua progressão horizontal, será feita anualmente na forma das normas estabelecidas nesta lei e conforme estabelece o anexo VI do presente Plano.

Art.7º-J O processo de avaliação é institucional, imparcial e pessoal, constando dos seguintes procedimentos:
I - auto-avaliação: avaliação realizada pelo próprio servidor em formulário específico;
II - avaliação de desempenho: avaliação realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho em formulário específico;

§ 1º O Secretário Municipal de Educação será o responsável pela coordenação e supervisão do processo de avaliação, conforme as diretrizes gerais estabelecidas nesta lei.

§ 2º O resultado da avaliação será motivado, exclusivamente, com base na aferição dos critérios previstos nesta lei, sendo obrigatória a indicação dos fatos, documentos, circunstâncias e demais elementos de convicção no termo final de avaliação.

§ 3º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 4º O resultado da avaliação será homologado pelo Departamento de Administração, dela dando-se ciência ao interessado.

Art. 7º-K Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho que será composta por profissionais do magistério do Município.

Câmara Municipal
FL. Nº 46
Visto

§ 1° A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por até 7 (sete) membros e será presidida pelo Secretário Municipal de Educação.
I - todos os cargos da carreira deverão ser representados na Comissão de Avaliação de Desempenho na proporção de 1 (um) servidor efetivo de cada grupo de cargo;
II - os representantes de cada grupo de cargos na Comissão de Avaliação de Desempenho serão eleitos diretamente pelos seus pares, em procedimento previamente estabelecido.

§ 2° Para cada membro titular integrante da respectiva Comissão, deverá ser indicado um suplente.

§ 3° O trabalho da Comissão de Avaliação de Desempenho é relevante, sendo vedada qualquer espécie de remuneração aos seus membros.

§ 4° A Secretaria Municipal de Educação dará suporte técnico e administrativo, bem como disporá de todos os recursos necessários para o efetivo funcionamento da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 7°-L Para efeito de progressão horizontal na carreira do servidor de que trata esta Lei deverá ser observada a auto-avaliação, a avaliação de desempenho e a avaliação de qualificação, que será feita anualmente, sendo que para a definição da pontuação, serão observados e analisados quesitos relativos a: pontualidade, assiduidade, cumprimento das atividades e metas, responsabilidade e zelo pelo patrimônio público, relações humanas, participação na implantação e implementação do Projeto Político Pedagógico.

§ 1° Para fins de regulamentação do caput deste artigo, os termos a seguir objetivam:
I - pontualidade: destina-se a verificação do cumprimento pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Prefeitura referente a entrada e saída do local de trabalho, nas reuniões, palestras, treinamentos e outros;
II - assiduidade: este item tem por finalidade verificar a frequência do servidor ao seu local de trabalho;
III - responsabilidade e zelo pelo patrimônio público: visa a verificação se o servidor desenvolve suas atividades de acordo com as atribuições do seu cargo, bem como as demais atividades que lhe forem atribuídas com vistas ao bom funcionamento do seu local de trabalho e também a análise do uso adequado dos equipamentos e/ou materiais inerentes às suas atividades profissionais, primando pela competência e pelo respeito aos demais colegas;
IV - relações humanas: analisa o interesse do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a Administração Pública, a execução do trabalho que lhe é atribuído, destacando-se que o princípio da boa convivência deve ser estabelecido entre todos os servidores de forma crítica e participativa, com os pais ou responsáveis pelos alunos, com a comunidade em geral, em que a

Câmara Municipal
FL. Nº 17
Visto

ocupação das funções deve ser em condições de igualdade, sem privilégios por opção ideológica ou afetiva;
V - cumprimento de metas e atividades: objetiva analisar a efetividade das atividades realizadas e metas alcançadas objetivando acompanhar o nível de colaboração, principalmente no que se refere ao processo ensino-aprendizagem;
VI - participação na implantação e implementação do Projeto Político Pedagógico: tem a finalidade de verificar a contribuição efetiva no desenvolvimento de todas as etapas da construção do Projeto Político Pedagógico, participando das reuniões palestras, seminários etc. Atua em diferentes ações educativas, promovendo a relação entre toda a comunidade escolar.

§ 2º Na auto-avaliação do profissional do magistério devem constar, no mínimo, os parâmetros estabelecidos nos incisos I a VI, § 1.º do presente artigo, em que o próprio servidor avaliará seu desempenho, atuação ou resultados obtidos no período da avaliação para cada item disposto nos referidos incisos.

§ 3º Para efeito de avaliação de desempenho serão atribuídos pontos para cada item previsto no parágrafo primeiro, incisos I a VI do presente artigo, conforme análises realizadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 7º-M Ficam definidos os seguintes pesos para as avaliações:
I - peso 4 (quatro) para a auto-avaliação;e
II - peso 6 (seis) para a avaliação de desempenho.

Art. 7º-N A nota de avaliação anual será obtida pelo somatório das seguintes notas:
I - da auto-avaliação, obtida da multiplicação do peso 4 (quatro) pela média da nota obtida nas questões do formulário de auto-avaliação; e
II - da avaliação de desempenho, obtida da multiplicação do peso 6 (seis) pela média da nota obtida nas questões do formulário de avaliação de desempenho.

Art. 7º-O Os pontos a serem atribuídos para cada item da auto-avaliação e da avaliação de desempenho poderão ser no mínimo 1 (um) e no máximo 10 (dez) pontos.

Art. 7º-P A nota final do profissional do magistério será a média aritmética simples das notas das avaliações anuais obtidas em cada um dos anos do interstício necessário para a concessão da progressão horizontal.

Art. 7º-Q Será considerado apto a obter a progressão horizontal o profissional do magistério que obtiver nota final igual ou superior a 60 (sessenta) pontos.

Câmara Municipal
FL. Nº 18
Visto

Art. 7º-R Os servidores avaliados que se sentirem prejudicados em quaisquer das avaliações previstas nesta Lei, poderão entrar com recurso administrativo junto à Comissão de Avaliação de Desempenho, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data da publicação dos resultados e notificação ao servidor.

Art. 7º-S A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá apresentar o resultado do julgamento do recurso em até 10 (dez) dias úteis, contados da data do protocolo do recebimento do recurso.

Art. 7º-T Para a auto-avaliação, avaliação de desempenho , serão utilizados formulários próprios, conforme formulários estabelecidos no anexo VI da presente Lei."

Art. 11. O artigo 8º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º A jornada de trabalho do professor do Ensino Fundamental e do Ensino Infantil será de 25 (vinte e cinco) horas semanais sendo que 20 % (vinte por cento) desta carga horária destinada para horas atividades, que serão reservadas para estudos, planejamento, preparação e avaliação de trabalhos didáticos, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola."

Art. 12. A Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos e parágrafo:

"Art. 9 A jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais do professor em função docente fica assim distribuída:

I - 24 (vinte e quatro) horas/aula de 50 minutos cada hora/aula na regência da sala de aula e 6 (seis) horas para as atividades extraclasse para os docentes que atuarem nas séries finais do Ensino Fundamental.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, quanto ao inciso II, a hora/aula tem duração de 50 (cinqüenta) minutos.

Art. 9º-B A distribuição da carga horária do professor em função docente inclui:

I - as atividades de sala de aula – Regência de Classe;

II - as horas atividades cumpridas na escola destinadas às atividades coletivas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

Câmara Municipal
FL. Nº 19
Visto

Parágrafo único. É obrigatória a participação de todos os professores nas atividades complementares de cunho pedagógico, em dia e hora determinado pela direção da Unidade Escolar, sendo essas atividades supervisionadas por especialistas, supervisores e orientadores escolares, sem prejuízo da carga horária destinada à efetiva regência de classe e ou aulas.

Art. 9º-C As faltas ao trabalho são caracterizadas:
I - por dia;
II - por hora/aula ou hora atividade.

§ 1º O professor e o especialista supervisor e orientador pedagógico, integrante da carreira do Magistério que faltar ao serviço perderá:
I - a remuneração do dia, salvo se a ausência for ocasionada por motivo legal;
II - 1/100 (um centésimo) da remuneração mensal por hora atividade ou hora aula não cumprida;
III - parcela da remuneração, proporcionalmente aos atrasos acima da tolerância, ausências eventuais e saídas antecipadas, quando não autorizadas pela chefia imediata, conforme disposto em regulamento.

§ 2º Para os efeitos deste artigo, aplica-se ao conceito de hora atividade as exercidas em unidades de ensino ou unidade técnica da Secretaria Municipal de Educação."

Art. 13. O parágrafo único do art. 9º da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Parágrafo único. Considera-se vencimento básico da carreira para cada cargo, os valores dispostos no anexo I desta Lei."

Art. 14. O artigo 10 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 10 Além do vencimento, o titular do cargo da carreira fará jus à gratificação de 10 % (dez por cento) a título de incentivo à regência na zona rural do Município."

Art. 15. O artigo 11 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 11º O transporte do servidor que reside na zona urbana de Indianópolis e que trabalha na zona rural, é de responsabilidade do Município de Indianópolis, Estado de Minas Gerais, exceto se o servidor residir em outro Município."

Câmara Municipal
FL. Nº 20
Visto

Art. 16. O artigo 12 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12 O adicional por tempo de serviço para os profissionais do magistério de que trata esta Lei será em conformidade com as normas estipuladas no Estatuto dos Servidores Públicos de Indianópolis – MG, nos termos da Lei Complementar nº. 125, de 18 de novembro de 1957."

Art. 17. O artigo 13 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 13. O Professor em efetivo exercício nas atividades de docência terá direito a 30 (trinta) dias de férias anuais consecutivos, acrescidos de 15 (quinze) dias de recesso, de acordo com o interesse do Órgão Municipal de Educação.

§ 1º Os demais servidores das Carreiras dos Servidores da Educação têm direito a 30 (trinta) dias de férias anuais.

§ 2º O período de férias e recesso disposto neste artigo será concedido conforme o calendário escolar da unidade escolar em que o servidor exercer suas funções laborativas."

Art. 18. Os parágrafos segundo e terceiro do artigo 17 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 2º Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes do Plano de Carreira, no nível de habilitação correspondente a cada caso, observando o seguinte:

I - para classe A, os que possuírem até três anos de exercício no magistério público municipal;

II - para a classe B, os que possuírem mais de três até seis anos de exercício no magistério público municipal;

III - para a classe C, os que possuírem mais de seis até nove anos de exercício no magistério público municipal;

IV - para a classe D, os que possuírem mais de nove até doze anos de exercício no magistério público municipal;

V - para a classe E, os que possuírem mais de doze até quinze anos de exercício no magistério público municipal;

VI - para a classe F, os que possuírem mais de quinze até dezoito anos de exercício no magistério público municipal;

VII - para a classe G, os que possuírem mais de dezoito até vinte e um anos de exercício no magistério público municipal;

VIII - para a classe H, os que possuírem mais de vinte e um até vinte e quatro anos de exercício no magistério público municipal;

Câmara Municipal
FL. Nº 21
VISTO

IX - para a classe I, os que possuírem mais de vinte e quatro até vinte e sete anos de exercício no magistério público municipal;
X - para a classe J, os que possuírem mais vinte e sete até trinta anos de exercício no magistério público municipal;
XI - para a classe K, os que possuírem mais de trinta até trinta e três anos de exercício no magistério público municipal;
XII - para a classe L, os que possuírem mais de trinta e três até trinta e seis anos de exercício no magistério público municipal;
XIII - para a classe M, os que possuírem mais de trinta e seis anos de exercício no magistério público municipal.

§ 3º Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos."

Art. 19. Ficam acrescidos os parágrafos seguintes ao artigo 17 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003 passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 4º Nenhum servidor será enquadrado com base no cargo que ocupa em substituição ou em comissão.

§ 5.º O servidor que perceba vencimentos já superiores àqueles previstos para classe que deva ocupar nela será enquadrado, passando a receber a diferença a título de abono pessoal.

§ 6º O abono pessoal de que trata o parágrafo segundo deste artigo será incorporado nas classes de forma gradual conforme a evolução na carreira.

§ 7º Não incidem nenhuma vantagem, gratificação ou adicional sobre o abono pessoal disposto no parágrafo segundo deste artigo.

§ 8º Todas as vantagens pessoais dos servidores de que trata esta Lei serão incorporadas quando da implantação do enquadramento na respectiva carreira ou se elas não forem incorporadas por sua totalidade, deverão ser incorporadas na progressão horizontal quando da evolução do servidor na carreira de forma gradativa."

Art. 20. Altera o artigo 27 da Lei Municipal nº 1.362, de 12 de fevereiro de 2003, o qual passa a viger com a seguinte redação.

"Seção I
Das Funções Complementares da Docência

Art. 27 O professor que por motivos de saúde tiver suas funções limitadas para lecionar aulas nas salas do ensino regular do Ensino Infantil e do Fundamental, mediante laudo e/ou parecer médico do órgão competente, poderá exercer suas funções do cargo de forma complementar, sem perder sua condição de docente

Câmara Municipal
FL. Nº 22
Visto

e demais benefícios e vantagens que dispõe esta Lei, se exercer suas atividades em conformidade as funções seguintes:

I - professor de auxílio pedagógico à docência – professor que realiza de forma possível, observada a sua limitação constante do laudo ou parecer médico conforme o caput deste artigo, as principais funções:

a) professor reforçador de conteúdos curriculares, quando for possível;

b) professor responsável pela elaboração de conteúdos curriculares em apoio aos professores regentes da sala de aula;

c) professor responsável pela elaboração de materiais pedagógicos em apoio aos professores regentes da sala de aula;

d) professor responsável pela elaboração, aplicação e correção de avaliações do conteúdo programático e outras que se fizerem necessárias em apoio aos professores regentes da sala de aula;

II - professor de ensino regular de apoio à Inclusão - professor que realiza de forma possível, observada a sua limitação constante do laudo ou parecer médico conforme o caput deste artigo, as funções dispostas em conformidade com o art. 34 desta Lei;

III - professor do ensino regular interdisciplinar – professor que realiza de forma possível, observada a sua limitação constante do laudo ou parecer médico conforme o caput deste artigo, as principais funções:

a) professor responsável pela elaboração de conteúdos curriculares com temáticas transversais em apoio aos professores regentes da sala de aula;

b) professor responsável pela elaboração de materiais pedagógicos com temáticas transversais em apoio aos professores regentes da sala de aula;

c) professor responsável pela elaboração, implantação e execução de campanhas, projetos, palestras, seminários e conferências com temáticas transversais em apoio aos professores regentes da sala de aula e trabalho com a comunidade escolar em geral.

§ 1° Será concedida a função complementar da docência ao professor detentor de cargo de provimento efetivo da carreira de professor que estiver limitado na sua capacidade de lecionar aulas, mediante as normas constantes do caput deste artigo e emissão de ato administrativo do Chefe do Poder Executivo autorizando a readaptação funcional do servidor.

§ 2° São considerados como temáticas transversais para efeitos deste artigo, os seguintes: questões e temas relativos a cidadania, ética, meio ambiente, prevenção e combate ao uso de elementos drogatíceos ou entorpecentes químicos, questão de igualdade racial, defesa dos direitos das minorias, orientação sexual, credo, política, direitos de proteção ao idoso, direitos de proteção à mulher e direitos das pessoas com deficiência."

Art. 21. A Secretaria Municipal de Educação em conjunto com as outras Secretarias deverá criar programa de prevenção, erradicação e reabilitação dos servidores que tiveram suas funções limitadas por ocorrência de doenças e moléstias em decorrência do exercício do cargo que é detentor.

Câmara Municipal
FL. Nº 23
Visto

"Parágrafo único. O programa de que trata este artigo deverá ser regulamentado em até 90 (noventa) dias da data da publicação desta Lei.

Art. 22 Todos os servidores que estiverem afastados por motivos de doença e ou moléstia em decorrência do exercício do cargo que é detentor e os servidores que ocuparem funções complementares da docência deverão participar do programa de que trata o artigo anterior sob pena de serem revistos seus processos de readaptação funcional.

Art. 23 Quando da lotação dos profissionais do magistério ocorrer falta de salas ou turmas para designação do servidor, este poderá exercer uma função complementar de que trata este capítulo.

Seção II
Da Lotação

Art. 24 A lotação do pessoal do quadro dos Servidores de apoio à Educação e dos Profissionais do Magistério nas respectivas unidades é aprovada, anualmente, pelo Órgão Municipal de Administração, conforme proposta do Órgão Municipal de Educação, tendo em vista as necessidades do Ensino Público Municipal, a garantia do padrão de qualidade do Ensino e o Projeto Político Pedagógico de cada unidade educacional.

§ 1º O número de servidores profissionais do magistério e de apoio à Educação, exceto professores, lotados em cada unidade, tem como referência inicial o número de turmas por escola, estabelecido no Anexo IV- Quadro de Lotação.

§ 2º O servidor de apoio à Educação e o profissional do magistério, em exercício em mais de uma unidade, será lotado na unidade onde prestar maior número de horas de trabalho.

Art. 25 Compete à Secretaria Municipal de Educação de Indianópolis - MG e aos diretores das escolas municipais em regime de responsabilidade solidária, organizar o quadro de lotação de pessoal em cada escola, inclusive realizar alterações no quadro para o bom andamento dos trabalhos e em consonância com o interesse público.

Art. 26 Fica estabelecido que o professor só poderá completar seu cargo com matérias afins quando esgotadas as aulas do conteúdo para o qual o servidor é habilitado e concursado quando for o caso.

Seção III
Da Aplicação do Estatuto dos Servidores Públicos

Câmara Municipal
FL. Nº 24
Visto

Art. 27 Ao servidor que integra as Carreiras dos Servidores Profissionais do Magistério e de apoio à Educação aplica-se:
I - o Estatuto dos servidores do Município;
II - a legislação complementar pertinente, relativa às questões não tratadas nesta Lei.

Seção IV
Do Regimento da Unidade

Art. 28. Secretaria Municipal de Educação estabelecerá as diretrizes básicas para a elaboração dos Regimentos das Unidades.

Parágrafo único. As atribuições e o regime disciplinar dos Servidores da Educação fazem parte do Regimento da Unidade, aprovado pela Secretaria Municipal de Educação, por proposta de cada comunidade escolar.

Seção V
Dos Direitos e das Vantagens

Art. 29 Além dos direitos consagrados ao servidor público municipal são direitos do pessoal do magistério:
I - freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização profissional em órgãos competentes, a serem promovidos ou custeados pelo Poder Público Municipal;
II - escolher os processos e métodos didáticos e aplicar os critérios de avaliação da aprendizagem constantes do Plano Geral de Educação do Município;
III - participar do planejamento de programas e currículos, de reuniões, conselhos ou comissões escolares e da elaboração do Plano Geral de Educação do Município;
IV - receber assistência técnica para seu aperfeiçoamento, especialização e atualização;
V - afastar-se do cargo para comparecer a congressos e reuniões relacionados com suas atividades, mediante requerimento endereçado ao Secretário Municipal de Educação e Cultura com antecedência de cinco dias.

Seção VI
Dos Deveres e das Proibições

Art. 30 Além daqueles previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal são deveres dos integrantes do quadro do magistério:
I - cumprir e fazer cumprir os horários e calendários escolares;
II - ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo;
III - manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela;

Câmara Municipal
FL. Nº 25
Visto

IV - elaborar e executar os programas, planos e atividades da escola no que for de sua competência;
V - comparecer às reuniões, encontros pedagógicos e reuniões de área de atuação para as quais for convocado;
VI - participar de todas as atividade da escola;
VII - manter-se pedagogicamente atualizado;
VIII - zelar pelo bom nome da unidade de ensino;
IX - respeitar alunos, colegas, autoridades de ensino, funcionários administrativos, de forma compatível com a missão de educar;
X - cumprir as atribuições específicas do cargo, conforme a legislação vigente.
XI - freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização profissional em órgãos competentes, a serem promovidos ou custeados pelo Poder Público Municipal.

Art. 31 É vedado aos servidores do magistério e da educação:
I - depreciar oralmente ou por escrito, em informação, parecer ou despacho, as autoridades e atos da administração pública, podendo, porem, em trabalho assinado, criticá-lo do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço;
II - retirar da escola, sem prévio consentimento da autoridade competente, qualquer documento ou objeto a ela pertencente;
III - promover manifestações de apreço ou desapreço e fazer circular ou subscrever lista de contribuições pecuniárias no recinto da escola;
IV - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade da função;
V - coagir ou aliciar outrem com objetivos de natureza partidária;
VI - servir-se de sua função para forçar alunos a qualquer tipo de ideologia política ou religiosa;
VII - suprimir créditos do aluno por motivos disciplinares;
VIII - impor castigo físico ou humilhante ao aluno;
IX - praticar ação ou omissão que traga prejuízo físico, moral ou intelectual ao aluno ou que resulte em exemplo deseducativo;
X - praticar discriminação por motivo de raça, condição social, nível intelectual, sexo, credo ou convicção política.

Art. 32 A apuração de faltas e aplicação de penalidades ao pessoal do magistério processar-se-á de conformidade com as determinações contidas no Estatuto dos Servidores Públicos de Indianópolis – MG.

Seção VII
Do Cargo em Comissão ou em Função de Confiança

Art. 33 Os cargos em comissão ou as funções de confiança, de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, necessários à estrutura administrativa do

Câmara Municipal
FL. Nº 26
Visto

quadro de magistério do Município de Indianópolis - MG, são os constantes das normas correlatas da legislação municipal.

Art. 34 O cargo em comissão ou a concessão de função de confiança não se incorporará aos vencimentos do cargo efetivo do servidor em nenhuma hipótese.

Art. 35 A lotação de cargos de Vice-Diretor a ser preenchido em cada Escola Municipal deverá observar os critérios estabelecido no anexo IV desta Lei.

Art. 36 A promoção do servidor público de que trata esta seção, detentor de cargo de provimento efetivo quando tomar posse de cargo em comissão e ou função de confiança dar-se-á da seguinte forma:
I - terá direito à progressão vertical, quando couber;
II - quando retornar ao cargo de origem, será contado para fins de progressão horizontal, o tempo enquanto esteve no cargo em comissão ou ocupou função de confiança de forma automática, observada a classe em que for enquadrado.

Seção XIII
Do Quadro Suplementar ou em Extinção

Art. 37 O servidor de apoio à educação ou profissional do magistério que não tenha na data de seu enquadramento nas carreiras instituídas por esta Lei a formação escolar exigida para o provimento na classe inicial da sua carreira ou que possua licenciatura curta, conforme normas vigentes, permanecerá no quadro suplementar ou em extinção até a sua vacância ou até que ele obtenha certificado de conclusão de curso em nível superior de ensino relacionado à área do cargo efetivo que exerce para atender as normas do Conselho Nacional de Educação Superior.

§ 1º Fica permitido aos profissionais do magistério que não estiverem habilitados com a escolaridade mínima exigida ou ainda todos os servidores públicos constantes do quadro suplementar da presente Lei, até a data de sua publicação, a obterem todos os benefícios de que trata esta Lei, conforme o caso.

§ 2º Os servidores públicos considerados estáveis em conformidade com o art. 19 do ADCT da Constituição Federal não participam dos benefícios de que trata esta Lei até que sejam aprovados em concurso público para, no caso, efetivarem-se nos cargos públicos do município, ressalvados os casos de enquadramento.

§ 3º Os servidores do Quadro Suplementar terão seus vencimentos reajustados na mesma data e no mesmo percentual dos demais servidores da Educação e os profissionais do magistério, observadas as disposições legais contidas na Lei

Câmara Municipal
FL. Nº 27
Visto

Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que dispõe sobre a regulamentação do piso salarial profissional nacional para os profissionais do Magistério Público da Educação Básica.

§ 4º Os servidores lotados no Quadro Suplementar ou em Extinção gozarão dos benefícios ou vantagens de que trata esta Lei, quando for permitido.

Seção IX
Das Disposições Finais Gerais

Art. 38 Integram esta Lei os seguintes Anexos:
I - anexo I: Valores do Vencimento-base dos cargos dos profissionais do magistério de Indianópolis – MG em atendimento ao Piso Nacional conforme a Lei Federal n. 11.738/2008;
II - anexo II: Tabela Matriz para Promoção do Cargos dos Profissionais do Magistério de Indianópolis - MG (Progressão Vertical para os níveis e Progressão Horizontal para as Classes) utilizando o Fator de Promoção disposto na tabela;
III - anexo III: Tabela de cargos considerados profissionais do magistério de provimento efetivo;
IV - anexo IV: Quadro de Lotação - Critérios a serem observados para a Lotação de vagas dos cargos discriminados abaixo nas Escolas Municipais;
V - anexo V: Descrição e atribuições dos cargos de provimento efetivo dos profissionais do magistério;
VI - anexo VI: Formulários de avaliação de desempenho;
VII - anexo VII: Funções das funções de confiança de Diretor e Vice-diretor.

Art.39 Para fins de convocação de candidatos aprovados, ato do Prefeito fará a adequação das nomenclaturas dos cargos para os quais foi realizado concurso público às novas nomenclaturas dos cargos previstos nesta Lei, observada a compatibilidade de funções, carga horária e escolaridade.

Art.40 Os servidores que passaram à inatividade ocupando cargo ou função de professor ou especialista serão enquadrados seguindo os mesmos critérios aplicados ao pessoal em atividade, tendo direito a todos os benefícios pecuniários resultantes da presente lei, exceto aqueles relativos à progressão e à promoção, respeitado o instituto da paridade em conformidade com as normas de aposentadoria.

Art. 41 Ficam garantidos e protegidos todos os direitos adquiridos legalmente e o ato jurídico perfeito até a data de publicação desta Lei.

Art. 42 Fica revogado o artigo 22 da Lei nº. 1.362, de 12 de fevereiro de 2003.

Câmara Municipal
FL. Nº 23
Visto

Art. 43 Caso esta Lei seja aprovada no ano de 2009, seus efeitos financeiros de aplicação efetiva entrarão em vigor a partir do primeiro dia útil do ano de 2010.

Art. 44 O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação e quando for necessário por meio de decreto o que couber regulamentação.

Art. 45 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação."

Prefeitura Municipal de Indianópolis-MG, 18 de dezembro de 2009.

RENES JOSÉ BORGES DE PEREIRA
Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS

CNPJ: 18.259.390/0001-84

GABINETE DO PREFEITO

Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG

Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021

E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE INDIANÓPOLIS - MG

ANEXO I
VALORES DO VENCIMENTO-BASE PARA OS CARGOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO EM ATENDIMENTO AO PISO NACIONAL CONFORME LEI FEDERAL N. 11.738 / 2008 – VALORES EM R$

Piso de R$ 1.127,74

CARGOS	VALORES EM R$ 0,00	Carga-horária
PROFESSOR PEB I	704,83	25 horas
PROFESSOR PEB II	710,47	24 horas
ESPECIALISTA - SUPERVISOR	1.184,12	40 horas

Câmara Municipal
Visto
Fl. Nº 34

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

ANEXO II-A

TABELA MATRIZ PARA PROMOÇÃO DO CARGO DE PROFESSOR PEB-I DE 25H DO QUADRO PERMANENTE (PROGRESSÃO VERTICAL PARA OS NÍVEIS E PROGRESSÃO HORIZONTAL PARA AS CLASSES) UTILIZANDO O SEGUINTE FATOR DE PROMOÇÃO (FP)

Fator de Promoção (FP)	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
I	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60
II	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65
III	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85
IV	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95
V	1,43	1,48	1,53	1,58	1,63	1,68	1,73	1,78	1,83	1,88	1,93	1,98	2,03
VI	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10

Câmara Municipal
Visto
FL. Nº 85

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

ANEXO II-B

TABELA MATRIZ PARA PROMOÇÃO DO CARGO DE PROFESSOR PEB-II DE 24H DO QUADRO PERMANENTE (PROGRESSÃO VERTICAL PARA OS NÍVEIS E PROGRESSÃO HORIZONTAL PARA AS CLASSES) UTILIZANDO O SEGUINTE FATOR DE PROMOÇÃO (FP)

Fator de Promoção (FP)	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
I	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60
II	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80
III	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90
IV	1,38	1,43	1,48	1,53	1,58	1,63	1,68	1,73	1,78	1,83	1,88	1,93	1,98
V	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05

Câmara Municipal
FL. Nº 86
Visto

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

ANEXO II-C

TABELA MATRIZ PARA PROMOÇÃO DO CARGO DE ESPECIALISTA DE 40H DO QUADRO PERMANENTE (PROGRESSÃO VERTICAL PARA OS NÍVEIS E PROGRESSÃO HORIZONTAL PARA AS CLASSES) UTILIZANDO O SEGUINTE FATOR DE PROMOÇÃO (FP)

Fator de Promoção (FP)	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
I	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60
II	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80
III	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90
IV	1,38	1,43	1,48	1,53	1,58	1,63	1,68	1,73	1,78	1,83	1,88	1,93	1,98
V	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05

Câmara Municipal
Visto

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

ANEXO III
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

TABELA - CARGOS CONSIDERADOS COMO PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO –

Carreira	REQUISITO	DENOMINAÇÃO	Nº CARGOS	VALOR VENCIMENTO-BASE
Profissional do Magistério – A até M para as classes I até V para os níveis	Professor com formação mínima a obtida em nível de ensino médio, na modalidade normal ou magistério.	PEB I		704,83
Profissional do Magistério – A até M para as classes II até V para os níveis	Professor com formação em: curso de licenciatura plena em pedagogia conforme as normas do Conselho Nacional de Educação Superior; curso de licenciatura plena de normal superior conforme as normas do Conselho Nacional de Educação Superior; curso em nível de ensino superior de licenciatura plena ou outra graduação em nível superior correspondente a áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.	PEB II		710,47
Profissional do Magistério – A até M para as classes I até V para os níveis	Licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e/ou curso de especialização/ pós-graduação de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do	Especialista – Supervisor – Esp-S		1.184,12

Câmara Municipal
Visto

	Ministério da Educação, cuja certificação habilite o profissional suas funções na área pedagógica correspondente ao cargo concursado.			

Câmara Municipal
Visto
Fl. Nº 29

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 30
Visto

ANEXO IV

QUADRO DE LOTAÇÃO

Critérios a serem observados para a Lotação de vagas dos cargos discriminados abaixo nas Escolas Municipais

Cargo	Critérios	Vagas
Vice-Diretor	Escolas com mais de 10 salas	01
O Vice-Diretor terá como função, trabalhar junto a Direção, Supervisão e em substituição eventual de docentes, quando se fizer necessária.		

Cargo	Critérios	Vagas
Professor Eventual	Escolas com até 05 salas	01
	Escolas de 06 a 13 salas	02
	Escolas com 14 ou mais salas	03

O Professor Eventual terá como função, trabalhar junto à Supervisão Pedagógica, em atividades de reforço a alunos e em substituição eventual de docentes, e se necessário atuar em qualquer Escola onde houver necessidade, convocado pelo órgão Municipal de Educação.

Cargo	Critérios	Vagas
Supervisor Pedagógico	Escolas de 06 a 12 salas	01
	Escolas com 13 ou mais salas	02

Cargo	Critérios	Vagas
Secretário Escolar	Escolas de até 10 salas	01
	Escolas com11 ou mais salas	02

Cargo	Critérios	Vagas
Auxiliar de serviços gerais	Escolas de até 06 salas	02
	Escolas de 07 a 12 salas	04
	Escolas com 13 ou mais salas	06

As Escolas que tiverem 3º turno terão direito a mais 01 auxiliar de serviço geral, além dos estabelecidos nas tabelas acima.

Deverá haver dois auxiliares escolares no mínimo por turno em cada escola, para o preparo da merenda, sendo que um trabalhará com atividades que envolvam cozimento, fervura, enfim preparo de alimento em altas temperaturas. O outro trabalhará com alimentos congelados e demais alimentos que não necessitem preparo em alta temperatura.

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 31
Visto

ANEXO V

DESCRIÇÃO E ATRIBUIÇÃO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

I - DESCRIÇÃO DOS CARGOS DE PROFESSOR:

1. Cargos: **Descrição dos Cargos de Professor:**

1.1 – Professor da Educação Básica PEB I

Requisito: Professor com formação mínima a obtida em nível de ensino médio, na modalidade normal ou magistério.
Jornada: 25 horas semanais. **Símbolo:** PEB I

1.2 – Professor da Educação Básica PEB II

Requisito:
Professor com formação em: curso de licenciatura plena em pedagogia conforme as normas do Conselho Nacional de Educação Superior; curso de licenciatura plena de normal superior conforme as normas do Conselho Nacional de Educação Superior; curso em nível de ensino superior de licenciatura plena ou outra graduação em nível superior correspondente a áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
Jornada: 24 horas semanais. Símbolo: PEB - II

Descrição Sintética:

Compreende os cargos que se destinam a executar regência efetiva de atividade, área de estudo ou disciplina com alunos do Ensino Infantil, do Ensino Fundamental e algumas exceções no Ensino Médio nas escolas públicas do Município, para aprimoramento, tanto do processo ensino-aprendizagem como da ação educacional, com participação ativa na vida comunitária da escola.

2. Atribuições típicas:

- agilizar planos de trabalho em sala de aula, projetos didáticos, planejamento de ensino e etc., baseado sempre que possível, em experiências anteriores, para que melhor se ajustem às reais necessidades do educando;
- acompanhar a execução das atividades didáticas pedagógicas oferecidas ao educando, coordenando, orientando todas as atividades implícitas na sala de aula;
- organizar informativos, jornalzinhos, correspondências diversas junto aos alunos;
- estimular positivamente o educando para a realização adequada das atividades planejadas;
- estar atenta aos conteúdos programados (verificar Programa Curricular) para agilização das atividades anuais;
- procurar se informar em outras fontes de pesquisa, ultrapassando os dados do livro didático adotado;
- constatar folhas no processo ensino-aprendizagem, a fim de encaminhar o educando da forma mais correta possível;
- acompanhar de perto todo o trabalho de avaliação do rendimento escolar do educando, com atenção voltada para variações injustificáveis;

Câmara Municipal
FL. Nº 32
Visto

- promover Planos de recuperação de educandos em atraso quanto ao Rendimento Escolar - de acordo com orientações da Surpevisião Escolar e/ou Secretarias;
- conhecer as diversas formas de verificação e avaliação de aprendizagem, visando o aperfeiçoamento delas;
- promover um ambiente de investigação científica na sala de aula, priorizando o prazer em aprender;
- conhecer novos métodos e novas técnicas de ensino;
- promover a divulgação de avaliações em sala de aula que tenham apresentado bons resultados;
- pensar, refletir ativamente no processo de ensino atual, a fim de juntos (corpo docente) investigarem soluções mais adequadas para a promoção e efetivação dos ideais da educação;
- atentar/conscientizar para as Boas Relações entre professor - educando;
- promover um clima de bom relacionamento humano, de cooperação, simpatia, empatia e entendimento entre professor - aluno e demais do corpo docente;
- entregar semanalmente os Planos Diários de Aula.
- registrar todas as aulas dadas nos diários de classe, de acordo com normas da Superintendência Regional de Ensino do Estado de Minas Gerais;
- passar as provas antes de sua aplicação para a Supervisão visitar;
- desenvolver a criatividade pedagógica para que mais livre e eficiente sejam superadas as dificuldades educacionais que poderão surgir em sala de aula;
- trabalhar atividades comemorativas ultrapassando o calendário das datas cívicas, considerando outros os mais relevantes e/ou de interesse do dos alunos e comunidade;
- encaminhar, quando possível, os alunos que apresentarem dificuldades de aprendizagem, após uma análise e diagnóstico adequados, ou seja,, com fundamento;
- participar de reuniões administrativas/pedagógicas, sempre que solicitado;
- praticar a ética profissional em todos os aspectos;
- ser fiel às informações e sigiloso quando o assunto assim exigir;
- ser atento ao Calendário Escolar em todos os aspectos;
- auxiliar na organização das festividades escolares;
- ser cuidadoso e atencioso para com a aplicação de novas propostas de ensino;
- procurar atualizar-se permanentemente, demonstrando consciência e comprometimento com a função de educador;
- procurar participar (solicitar ao Corpo Administrativo, quando for o caso) de Encontros, Seminários, Cursos e outros propostos na Região e a nível do país;
- elaborar atividades com outros professores, quando se fizer necessário;
- ocupar integralmente o tempo destinado a função do desenvolvimento das tarefas inerentes ao Processo Ensino-Aprendizado;
- ser aberto, dinâmico, participativo, e receptivo no trabalho a ser realizado junto aos alunos;
- trabalhar a construção da cidadania, desenvolvendo a consciência crítica e o pensamento reflexivo;
- promover o trabalho em sala de aula a partir de Temas, que poderão gerar os Projetos Didáticos de sala de aula;
- traçar o perfil do rendimento dos alunos nos bimestres do ano.

2.1 – Das Funções Complementares da Docência

2.1.1 - **professor de auxílio pedagógico à docência** – professor que realiza de forma possível, observada a sua limitação constante do laudo ou parecer médico conforme o caput deste artigo, as principais funções:
a) professor reforçador de conteúdos curriculares, quando for possível;

Câmara Munic
FL. Nº 33
Visto

b) professor responsável pela elaboração de conteúdos curriculares em apoio aos professores regentes da sala de aula;
c) professor responsável pela elaboração de materiais pedagógicos em apoio aos professores regentes da sala de aula;
d) professor responsável pela elaboração, aplicação e correção de avaliações do conteúdo programático e outras que se fizerem necessárias em apoio aos professores regentes da sala de aula;

2.1.2 - professor de ensino regular de apoio à Inclusão - professor que realiza de forma possível, observada a sua limitação constante do laudo ou parecer médico conforme o caput deste artigo, as funções dispostas em conformidade com o art. 33 desta Lei;

2.1.3 - professor do ensino regular interdisciplinar – professor que realiza de forma possível, observada a sua limitação constante do laudo ou parecer médico conforme o caput deste artigo, as principais funções:
a) professor responsável pela elaboração de conteúdos curriculares com temáticas transversais em apoio aos professores regentes da sala de aula;
b) professor responsável pela elaboração de materiais pedagógicos com temáticas transversais em apoio aos professores regentes da sala de aula;
c) professor responsável pela elaboração, implantação e execução de campanhas, projetos, palestras, seminários e conferências com temáticas transversais em apoio aos professores regentes da sala de aula e trabalho com a comunidade escolar em geral;

3 - Perspectiva de Desenvolvimento Funcional:

3.1- Promoção:

3.1.1 - Progressão Vertical correspondente ao grau de escolaridade e aperfeiçoamento profissional:
3.1.1.1 – PEB-I: Nível I ao V;
3.1.1.2 – PEB – II: Nível II ao V;

3.2 - Progressão vertical mediante a avaliação de desempenho – da Classe A até M.

4 - Recrutamento:
- Externo, no mercado de trabalho, mediante concurso público ou contratação em conformidade com a legislação vigente.

II - DESCRIÇÃO DO CARGO DE ESPECIALISTA: SUPERVISOR PEDAGÓGICO

1. Cargo: **Descrição do Cargo de Especialista Supervisor**

Câmara Municipal
FL. Nº 34
Visto

Requisito: Licenciatura em pedagogia ou normal superior que atenda as normas do Conselho Nacional de Educação Superior e/ou curso de especialização/ pós-graduação de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação, cuja certificação habilite o profissional suas funções na área pedagógica correspondente ao cargo concursado.
Jornada: 40 horas semanais. **Símbolo:** ESP-S

Descrição sintética

Compreende os cargos que se destinam a executar atividades de Supervisão Escolar, no ensino de primeira à oitava série do Ensino Fundamental e Infantil, planejando, supervisionando, avaliando e reformulando o processo ensino-aprendizado, traçando metas, estabelecendo normas, orientando e inspecionando o cumprimento das mesmas e criando ou modificando processos educativos, em estreita articulação com os demais componentes do sistema educacional, para impulsionar a educação integral dos alunos.

2. Atribuições típicas:

- coordenar o Projeto Pedagógico da escola exposto no "Plano de desenvolvimento da Escola".
- orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas atividades profissionais, através de assessoria técnico-pedagógica;
- coordenar a elaboração de currículo, adaptação de programas, organização do calendário escolar e dos cursos oferecidos pela Prefeitura, ou outros órgãos;
- elaborar, avaliar e selecionar material didático a ser utilizado nas unidades escolares e nos cursos;
- avaliar o trabalho pedagógico das unidades educacionais e seções afins, bem como propor soluções que visem tornar o ensino mais eficiente;
- supervisionar e executar a aplicação de métodos, técnicas e procedimentos didáticos, bem como a execução dos planos e programas oferecidos;
- elaborar programas de habilitação e aperfeiçoamento dos recursos humanos na área de ensino e, uma vez aprovados, orientar, coordenar e controlar sua implantação;
- auxiliar na solução de problemas individuais dos alunos, encaminhando ao especialista os caso em que seja necessária assistência especial;
- promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com pais, professores e demais profissionais de ensino;
- colaborar na busca e seleção de recursos humanos e materiais didáticos indispensáveis à realização dos planos de ensino, juntamente com a direção das escolas;
- promover conferências, debates e sessões de temas pedagógicos, visando o aperfeiçoamento e a reformulação das técnicas aplicadas;
- avaliar o processo ensino-aprendizado, encaminhando relatórios ou participando de conselhos de classe para aferir a eficácia dos métodos de ensino empregados e providenciar as reformulações adequadas;
- elaborar pareceres, informes técnico e relatórios, realizando pesquisas, entrevistas, fazendo observações e sugerindo medidas para implantação, desenvolvimento ou aperfeiçoamento de atividades em sua área de atuação;
- participar da atividades administrativas, de controle e apoio referentes à sua área de atuação;

Câmara Municipal
FL. Nº 25
Visto

- participar das atividades de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal técnico e auxiliar, realizando-as em serviço ou ministrando aulas e palestras, a fim de contribuir para o desenvolvimento qualitativo dos recursos humanos em sua área de atuação;
- participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com unidades da Prefeitura e outras entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres ou fazendo exposições sobre situações ou problemas identificados, opinando, oferecendo sugestões, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho afetos ao Município;
- desempenhar outras atribuições compatíveis com sua especialização profissional.

3 - Perspectiva de Desenvolvimento Funcional:

3.1- Promoção:

3.1.1 - Progressão Vertical correspondente ao grau de escolaridade e aperfeiçoamento profissional: Nível I ao IV.

3.1.2 - Progressão vertical mediante a avaliação de desempenho – da Classe A até M.

4 - Recrutamento:

- Externo, no mercado de trabalho, mediante concurso público ou contratação em conformidade com a legislação vigente.

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS

CNPJ: 18.259.390/0001-84

GABINETE DO PREFEITO

Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG

Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021

E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 36
Visto

ANEXO VI

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS - MG
Secretaria Municipal de Educação
Avaliação de Desempenho

FORMULÁRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO

Servidor: _____ **Matrícula:** _____

Cargo ou Função Pública: _____ **Ano:** _____

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

Serão atribuídos o mínimo de 1 (um) e o máximo de 10 (dez) pontos para cada item, sendo considerado como resultado da Auto-Avaliação Anual a média *aritmética dos itens dispostos neste formulário. A pontuação dessa avaliação servirá para o cômputo final do interstício, baseada na média aritmética das 3* (três) avaliações realizadas no período.

A) PONTUALIDADE	**PONTOS**
Como você avalia seu desempenho quanto ao cumprimento dos horários estabelecidos pela Prefeitura Municipal para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros?	
B) ASSIDUIDADE	***PONTOS***
Como você avalia seu desempenho com relação à sua frequência ao local de trabalho conforme a lei que institui o Plano?	
C) RESPONSABILIDADE E ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO	**PONTOS**
Como você avalia seu desempenho em suas atividades de acordo com as atribuições do seu cargo, bem como as demais atividades que lhe forem atribuídas com vistas ao bom funcionamento do seu local de trabalho e também a análise do uso adequado dos equipamentos e ou/materiais inerentes às suas atividades profissionais, primando pela competência e pelo respeito aos demais colegas?	
D) RELAÇÕES HUMANAS	**PONTOS**
Como você avalia seu desempenho em relação aos princípios de convivência na escola entre todos os funcionários, de forma crítica e participativa, avaliando se a ocupação das funções foram estabelecidas em condições de igualdade, sem privilégios por opção ideológica ou afetiva? Qual sua análise sobre seu interesse em colaborar com os colegas de trabalho, com a Administração Pública e com a execução do trabalho que lhe foi atribuído?	
E) INICIATIVA	**PONTOS**
Como você avalia seu desempenho diante de ausência de normas, encaminhamentos ou situações imprevisíveis de trabalho; na elaboração de alternativas, projetos e sugestões, principalmente no que se refere à melhoria no processo ensino-aprendizagem?	
F) PARTICIPAÇÃO NA IMPLANTAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO	**PONTOS**
Como você avalia seu desempenho em relação à sua contribuição efetiva no desenvolvimento de todas as etapas da construção do Projeto Político Pedagógico, participação em reuniões, palestras, seminários etc? Qual o seu desempenho na formulação de diferentes ações educativas, promovendo a relação entre toda a comunidade escolar?	

PONTUAÇÃO MÉDIA ANUAL (A + B + C + D + E + F / 6)	**PONTOS**

Indianópolis - MG, ____ de _____ de 200___.

_____
Servidor

_____
Membro Comissão de Avaliação

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS

CNPJ: 18.259.390/0001-84

GABINETE DO PREFEITO

Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG

Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021

E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 27
Visto

ANEXO VI-A

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS - MG

Secretaria Municipal de Educação

Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: _____ **Matrícula:** _____

Cargo ou Função Pública: _____ **Ano:** _____

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

Serão atribuídos o mínimo de 1 (um) e o máximo de 10 (dez) pontos para cada item, sendo considerado como resultado da Avaliação de Desempenho Anual a média aritmética dos itens dispostos neste formulário. A pontuação dessa avaliação servirá para o cômputo final do interstício, baseada na média aritmética das 3 (três) avaliações realizadas no período.

A) PONTUALIDADE	**PONTOS**
Como a Comissão avalia o desempenho do servidor quanto ao cumprimento dos horários estabelecidos pela Prefeitura Municipal para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros? **CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO:** **1) Cumprimento de Horários:** Sem atrasos ..... 10 (dez) pontos 1 (um) atraso de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 9 (nove) pontos 2 (dois) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 8 (oito) pontos 3 (três) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 7 (sete) pontos 4 (quatro) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 6 (seis) pontos 5 (cinco) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 5 (cinco) pontos 6 (seis) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 4 (quatro) pontos 7 (sete) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 3 (três) pontos 8 (oito) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 2 (dois) pontos 9 (nove) atrasos de 15 (quize) a 30 (trinta) minutos ..... 1 (um) ponto	

B) ASSIDUIDADE	**PONTOS**
Como a Comissão avalia o desempenho do servidor com relação à sua frequência ao local de trabalho, observados os dipostos no plano de carreira? **CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO:** **1) Frequência Avaliada:** Sem faltas injustificadas ..... 10 (dez) pontos	

Câmara Municipal
FL. Nº 38
Visto

1 (uma) falta injustificada ..... 8 (oito) pontos 2 (duas) faltas injustificadas ..... 6 (seis) pontos 3 (três) faltas injustificadas ..... 4 (quatro) pontos 4 (quatro) faltas injustificadas ..... 2 (dois) pontos	
C) RESPONSABILIDADE E ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO	**PONTOS**
Como a Comissão avalia o desempenho das atividades do servidor de acordo com as atribuições do seu cargo, bem como as demais atividades que lhe foram atribuídas com vistas ao bom funcionamento do seu local de trabalho e também a análise do uso adequado dos equipamentos e ou/materiais inerentes às suas atividades profissionais, primando pela competência e pelo respeito aos demais colegas e a toda comunidade? **CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO:** **1) Advertências Recebidas:** Sem advertências recebidas ..... 7 (sete) a 10 (dez) pontos 1 (uma) advertência recebida ..... 1 (um) a 6 (seis) pontos	
D) RELAÇÕES HUMANAS	**PONTOS**
Como a Comissão avalia o desempenho do servidor em relação aos princípios de convivência na escola entre todos os funcionários, de forma crítica e participativa, avaliando se a ocupação das funções foram estabelecidas em condições de igualdade, sem privilégios por opção ideológica ou afetiva? Qual a análise da Comissão sobre o interesse do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a Administração Pública e com a execução do trabalho que lhe foi atribuído? **CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO:** **1) *Índice de Satisfação:*** Ótimo ..... 9 (nove) a 10 (dez) pontos Muito Bom ..... 7 (sete) a 8 (oito) pontos Bom ..... 5 (cinco) a 6 (seis) pontos *Regular ..... 3 (três) a 4 (quatro) pontos* Insatisfatório ..... 1 (um) a 2 (dois) pontos	
E) CUMPRIMENTO DE METAS E ATIVIDADES	**PONTOS**
Como a Comissão avalia o cumprimento de metas e atividades pelo servidor, sendo que essas objetivam analisar a efetividade das atividades realizadas e metas alcançadas com o intuito de acompanhar o nível de colaboração, principalmente no que se refere ao processo ensino-aprendizagem. **CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO:** **1) Cumprimento do Planejamento Escolar aprovado pela Secretaria Municipal de Educação:** 100% (cem por cento) a 91% (noventa e um por cento) de cumprimento .....10 (dez) pontos 90% (noventa por cento) a 81% (oitenta e um por cento) de cumprimento ..... 9 (nove) pontos 80% (oitenta por cento) a 71% (setenta e um por cento) de cumprimento ..... 8 (oito) pontos	

Câmara Municipal
FL. Nº 39
Visto

70% (setenta por cento) a 61% (sessenta e um por cento) de cumprimento.....7 (sete) pontos 60% (sessenta por cento) a 51% (cinquenta e um por cento) de cumprimento ..... 6 (seis) pontos 50% (cinquenta por cento) a 41% (quarenta e um por cento) de cumprimento ..... 5 (cinco) pontos 40% (quarenta por cento) a 31% (trinta e um por cento) de cumprimento ..... 4 (quatro) pontos 30% (trinta por cento) a 21% (vinte e um por cento) de cumprimento ..... 3 (três) pontos *20% (vinte por cento) a 11% (onze por cento) de cumprimento ..... 2 (dois) pontos* 10% (dez por cento) a 1% (um por cento) de cumprimento .....1 (um) ponto	
F) PARTICIPAÇÃO NA IMPLANTAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO	**PONTOS**
Como a Comissão avalia o desempenho do servidor em relação à sua contribuição efetiva no desenvolvimento de todas as etapas da construção do Projeto Político Pedagógico, participação em reuniões, palestras, seminários etc? Qual o desempenho do servidor na formulação de diferentes ações educativas, promovendo a relação entre toda a comunidade escolar? **CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO:** **1) Participação em Reuniões e Atividades Estipuladas pela Direção e Equipe Pedagógica em que o Servidor exerce suas funções:** 80% (oitenta por cento) a 100% (cem por cento) de participação .....9 (oito) a 10 (dez) pontos 60% (sessenta por cento) a 79% (setenta e nove por cento) de participação ..... 7 (sete) a 8 (oito) pontos 40% (quarenta por cento) a 59% (cinquenta e nove por cento) de participação .....5 (cinco) a 6 (seis) pontos 20% (vinte por cento) a 39% (trinta e nove por cento) de participação .....3 (três) a 4 (quatro) pontos 1% (um por cento) a 19% (dezenove por cento) de participação ..... 1 (um) a 2 (dois) pontos	

PONTUAÇÃO MÉDIA ANUAL (A + B + C + D + E + F / 6)	**PONTOS**

Indianópolis - MG, ____ de _____ de 200___.

_____

Comissão de Avaliação de Desempenho

PREFEITURA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS
CNPJ: 18.259.390/0001-84
GABINETE DO PREFEITO
Praça Urias José da Silva, n.º 42 - Centro - CEP 38490-000 - Indianópolis - MG
Fone: (034) 3245-2000 - Fax: (034) 3245-2021
E-mail: pmindianopolis@com4.com.br

Câmara Municipal
FL. Nº 40
Visto

ANEXO VII

DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES RELATIVAS À FUNÇÃO DE CONFIANÇA DE DIRETOR E VICE-DIRETOR DE ESCOLA

1. Atribuições típicas do Diretor de Escola:

- Representar a escola na comunidade;
- Responsabilizar-se pelo funcionamento da escola a partir das diretrizes estabelecidas nos Plano de Metas da Administração Municipal e do Ministério da Educação;
- Coordenar, em consonância com a Secretaria Municipal de Educação, a elaboração, a execução e a avaliação da proposta político-pedagógica da escola;
- Coordenar a implantação da proposta político-pedagógica da escola, assegurando o cumprimento do currículo e do calendário escolar;
- Organizar o quadro de recursos humanos da escola com as devidas atribuições de acordo com os cargos providos;
- Administrar os recursos humanos, materiais e financeiros da escola, quando possível;
- Velar pelo cumprimento do trabalho de cada docente;
- Divulgar à comunidade escolar a movimentação financeira da escola;
- Apresentar anualmente à Secretaria Municipal de Educação e Cultura e Comunidade Escolar, a avaliação interna e externa da escola e as propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino, bem como aceitar sugestões;
- Manter o tombamento dos bens públicos da escola atualizado, zelando pela sua conservação;
- Assessorar e acompanhar as atividades dos Conselhos Municipais da área da educação, ou daqueles que forem necessários a participação da educação;
- Oportunizar discussões e estudos de temas que envolvam o cumprimento das normas educacionais;
- Articular com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Avaliar o desempenho dos professores e demais servidores sob sua direção;
- Elaborar estudos, levantamentos quantitativos e qualitativos indispensáveis ao desenvolvimento da escola;
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da escola;
- Realizar quaisquer outras atividades e funções inerentes ao cargo e/ou função que ocupa e atender ao interesse público.

2. Atribuições típicas do Vice-diretor de Escola:

- Auxiliar a gestão do Diretor;
- Atender as normas e atribuições definidas por parte da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Responsabilizar-se pelas questões administrativas e pedagógicas no turno em que desempenhar suas funções;
- Substituir a direção da escola, quando da ausência do diretor;
- Executar as atribuições que lhe forem delegadas pelo Diretor;
- Representar a escola na comunidade;

Câmara Municipal
FL. Nº 41
Visto

- Responsabilizar-se pelo funcionamento da escola a partir das diretrizes estabelecidas nos Plano de Metas da Administração Municipal e do Ministério da Educação;
- Coordenar, em consonância com a Secretaria Municipal de Educação, a elaboração, a execução e a avaliação da proposta político-pedagógica da escola;
- Coordenar a implantação da proposta político-pedagógica da escola, assegurando o cumprimento do currículo e do calendário escolar;
- Organizar o quadro de recursos humanos da escola com as devidas atribuições de acordo com os cargos providos;
- Administrar os recursos humanos, materiais e financeiros da escola, quando possível;
- Velar pelo cumprimento do trabalho de cada docente;
- Divulgar à comunidade escolar a movimentação financeira da escola;
- Apresentar anualmente à Secretaria Municipal de Educação e Cultura e Comunidade Escolar, a avaliação interna e externa da escola e as propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino, bem como aceitar sugestões;
- Manter o tombamento dos bens públicos da escola atualizado, zelando pela sua conservação;
- Assessorar e acompanhar as atividades dos Conselhos Municipais da área da educação, ou daqueles que forem necessários a participação da educação;
- Oportunizar discussões e estudos de temas que envolvam o cumprimento das normas educacionais;
- Articular com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Avaliar o desempenho dos professores e demais servidores sob sua direção;
- Elaborar estudos, levantamentos quantitativos e qualitativos indispensáveis ao desenvolvimento da escola;
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da escola;
- Realizar quaisquer outras atividades e funções inerentes ao cargo e/ou função que ocupa e atender ao interesse público.

Câmara Municipal
FL. Nº 42
Visto

LEI MUNICIPAL N.º 1.362, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2003.

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério do Município de Indianópolis.

PREFEITO MUNICIPAL

Faço saber que a Câmara Municipal de Indianópolis, Estado de Minas Gerais, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

Art.1°. Esta lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 2°. Para os efeitos desta lei, entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Coordenadoria de Educação e Cultura;

II – Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de Professor I, Professor II e Especialista em Educação, do ensino público municipal;

III – Professor I o titular de cargo de Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência na educação infantil e / ou nos anos iniciais de ensino fundamental;

IV – Professor II o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência nos anos finais do ensino fundamental;

V – Especialista em Educação o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, como as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;

VI – funções de magistério as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Câmara Municipal
FL. Nº 43
Visto

Seção I
Dos princípios básicos

Art. 3°. A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

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

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

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

Seção II
Da estrutura da carreira

Subseção I
Disposições gerais

Art. 4°. A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor I, Professor II e Especialista em Educação e estruturada em 12 classes.

§ 1°. Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.

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

§ 3°. A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino fundamental e a educação infantil.

§ 4°. Constitui requisito para ingresso na Carreira, a formação mínima:

I – em nível médio, na modalidade normal, para o cargo de Professor I;

II – em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, para o cargo de Professor II;

III – em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura e pós-graduação específica, para o cargo de Especialista em Educação.

Câmara Municipal
FL. Nº 44
Visto

§ 5º. Constitui requisito adicional para ingresso na Carreira, no cargo de Especialista em Educação, a experiência de dois anos de docência.

§ 6º. O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial de cada cargo da Carreira, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

Subseção II
Das classes e dos níveis

Art. 5º. As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de magistério e são designadas pelas letras de A a L.

Art. 6º. Os níveis referentes à habilitação do titular de cargo da Carreira são:

I – para o cargo de Professor I:
Nível Especial 1 – formação em nível médio, na modalidade normal;
Nível 1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena;
Nível 2 – formação em nível de pós-graduação *lato sensu* - especialização, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;
Nível 3 – formação em nível de pós-graduação stricto sensu - mestrado, em cursos na área de educação;
Nível 4 – formação em nível de pós-graduação stricto sensu - doutorado, em cursos na área de educação;

II – para o cargo de Professor II:
Nível Especial 2 – formação de nível superior, em curso de licenciatura curta, ou outra graduação correspondente a áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
Nível 1 – formação de nível superior, em curso de licenciatura plena, ou outra graduação correspondente a áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
Nível 2 – formação em nível de pós-graduação *lato sensu* - especialização, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;
Nível 3 – formação em nível de pós-graduação stricto sensu - mestrado, em cursos na área de educação;
Nível 4 – formação em nível de pós-graduação stricto sensu - doutorado, em cursos na área de educação;

III – para o cargo de Especialista em Educação:
Nível Especial 2 – formação de nível superior, em curso de licenciatura curta em pedagogia;
Nível 1 – formação em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia;
Nível 2 – formação em nível de pós-graduação *lato sensu* - especialização, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;
Nível 3 – formação em nível de pós-graduação stricto sensu - mestrado, em cursos na área de educação;

Câmara Municipal
FL. Nº 45
Visto

Nível 4 – formação em nível de pós-graduação stricto sensu - doutorado, em cursos na área de educação;

§ 1°. Os certificados de conclusão dos cursos em nível de pós-graduação citados para os níveis 2, 3 e 4, de todos os cargos, deverão ser emitidos por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação, devidamente registrados nos órgãos competentes.

§ 2°. O nível é pessoal e não se altera com a promoção.

Seção III
Da promoção

Art. 7°. Promoção é a passagem do titular de cargo da Carreira de uma classe para outra imediatamente superior.

§ 1°. A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho do titular de cargo da Carreira.

§ 2°. A promoção será concedida ao titular de cargo de magistério que tenha cumprido o interstício de três anos de efetivo exercício e alcançado o mínimo 60 % (sessenta por cento) do número de pontos estabelecidos.

§ 3°. Para os titulares de cargo de Professor I e Professor II, o interstício para promoção deve ser cumprido na função de docência, ressalvado o exercício de outras funções afetas à Educação.

§ 4°. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, de acordo com os critérios definidos em regulamento próprio.

§ 5°. A pontuação para promoção será determinada pela média aritmética das avaliações anuais de desempenho.

Seção IV
Da jornada de trabalho

Art. 8°. A jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira corresponde a:

I – vinte e cinco horas semanais, para Professor I;

II – vinte e quatro horas semanais, para Professor II;

III - quarenta horas semanais, para o Especialista em Educação.

§ 1°. A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

Câmara Municipal
FL. Nº 46
Visto

§ 2º. A jornada de vinte e cinco horas semanais do Professor I, em função docente, inclui vinte horas de aula e cinco horas de atividades extraclasse.

§ 3º. A jornada de vinte e quatro horas semanais do Professor II, em função docente, inclui dezoito horas de aula e cinco horas de atividades extraclasse.

§ 4º. Excedido o limite de horas de aula previsto no § 3º, em função de adequação da grade curricular, o Professor II fará jus a pagamento proporcional ao trabalho adicional equivalente, no máximo, a duas horas semanais.

Seção V
Da remuneração

Subseção I
Do vencimento

Art. 9º. A remuneração do titular de cargo da Carreira corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo único. Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para o cargo de Professor I, na classe inicial e no nível mínimo de habilitação.

Subseção II
Das vantagens

Art. 10. Além do vencimento, o titular de cargo da Carreira fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificação pelo exercício em escola situada na zona rural;

II – adicional por tempo de serviço.

Art. 11. A gratificação pelo exercício em escola situada na zona rural será de 10% (dez por cento) do vencimento do profissional do magistério.

Art. 12. O adicional por tempo de serviço será equivalente a 10 % (dez por cento) do vencimento do profissional do magistério por 5 (cinco) anos de efetivo exercício.

Seção VI
Das férias

Art. 13. O período de férias anuais do titular de cargo da Carreira será de:

I – quarenta e cinco dias, para titular de cargo de Professor em função docente;

Câmara Municipal
FL. Nº 47
Visto

II – trinta dias, para titular de cargo de Professor no exercício de outras funções e para titular de cargo de Especialista em Educação.

Parágrafo único. As férias do titular de cargo da Carreira em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Seção VII
Da cedência ou cessão

Art. 14. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1°. A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2°. A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

Seção VIII
Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 15. É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão será presidida pelo Coordenador Municipal de Educação e integrada por representantes das Coordenadorias Municipais de Recursos Humanos, de Finanças e da Educação e, paritariamente, de representantes do magistério público municipal escolhidos, em eleição, pelos membros da Carreira.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I
Da implantação do Plano de Carreira

Art. 16. O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é de 90 (noventa) distribuídos dentre as diversas classes, assim divididos:

I – Professor I : 60 (sessenta) cargos;

II – Professor II : 25 (vinte e cinco) cargos;

Câmara Municipal
FL. Nº 48
Visto

III – Especialista em Educação : 05 (cinco) cargos.

Art. 17. O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

§ 1º. Os profissionais do magistério com formação em nível superior, em licenciatura de curta duração, serão enquadrados no Nível Especial 2, intermediário entre o Nível Especial 1 e o Nível 1 da Carreira do Magistério Público Municipal.

§ 2º. Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes do Plano de Carreira, no nível de habilitação correspondente a cada caso, observado o seguinte:

I – para a classe A, os que possuírem até três anos de exercício no magistério público municipal;

II – para a classe B, os que possuírem mais de três até seis anos de exercício no magistério público municipal;

III – para a classe C, os que possuírem mais de seis até nove anos de exercício no magistério público municipal;

IV – para a classe D, os que possuírem mais de nove até doze anos de exercício no magistério público municipal;

V – para a classe E, os que possuírem mais de doze até quinze anos de exercício no magistério público municipal;

VI – para a classe F, os que possuírem mais de quinze até dezoito anos de exercício no magistério público municipal;

VII– para a classe G, os que possuírem mais de dezoito até vinte e um anos de exercício no magistério público municipal;

VIII – para a classe H, os que possuírem mais de vinte e um até vinte e quatro anos de exercício no magistério público municipal;

IV – para a classe I, os que possuírem mais de vinte e quatro até vinte e sete anos de exercício no magistério público municipal.

§ 3º. Se a nova remuneração decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Seção II
Das disposições finais

Câmara Municipal
FL. Nº 49
Visto

Art. 18. São considerados em extinção os cargos de Regente de Ensino e Professor, criados pela Lei nº 853/90, constantes do Anexo I – 02, e os cargos de Professor I, Supervisor Pedagógico, e Professor II, criados pela Lei 1.291/2001, ficando desde já extintos os cargos vagos.

Parágrafo único. Os cargos em extinção acima citados são considerados extintos à medida que vagarem.

Art. 19. Os integrantes do quadro a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem ao requisito de habilitação necessário, poderão ser enquadrados no novo plano, atendido o requisito, no prazo de cinco anos da publicação desta Lei.

Art. 20. A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do professor na função docente.

Art. 21. O valor dos vencimentos dos cargos efetivos dos profissionais da Educação será obtido pela aplicação dos coeficientes constantes nos quadros dos anexos IV, V e VI sobre o valor do vencimento básico da Carreira.

Art. 22. É fixado em R$ 302,50 (trezentos e dois reais e cinquenta centavos) o valor do vencimento básico da Carreira.

Art. 23. Os titulares de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 24. As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluídos.

Art. 25. O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de um ano a contar da publicação desta Lei.

Art. 26. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 27. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Indianópolis – MG, 12 de fevereiro de 2003.

JOSÉ MAURO STABILE
Prefeito Municipal

Câmara Municipal
FL. Nº 50
Visto

ANEXO I – CARGO DE PROFESSOR I

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Professor I
FORMA DE PROVIMENTO
Ingresso através de concurso público de provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO
Formação em curso superior de graduação em pedagogia com habilitação em magistério das matérias pedagógicas ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal.
ATRIBUIÇÕES
DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL E/OU NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: **1. Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola.** **2. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.** **3. Zelar pela aprendizagem dos alunos.** **4. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.** **5. Ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidos.** **6. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.** **7. Colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade.** **8. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atendimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem.**

Câmara Municip
FL. Nº 61
Visto

ANEXO II – CARGO DE PROFESSOR II

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Professor II
FORMA DE PROVIMENTO
Ingresso através de concurso público de provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO
Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente.
ATRIBUIÇÕES
DOCÊNCIA NOS ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL E/OU NO ENSINO MÉDIO, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: **1. Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola.** **2. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.** **3. Zelar pela aprendizagem dos alunos.** **4. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.** **5. Ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidos.** **6. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.** **7. Colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade.** **8. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem.**

Câmara Municip
FL. Nº 52
Visto

ANEXO III – CARGO DE ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Especialista em Educação
FORMA DE PROVIMENTO
Ingresso através de concurso público de provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO
Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica. **Experiência mínima de dois anos na docência.**
ATRIBUIÇÕES
ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO DIRETO À DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, voltadas para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: **1. Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola.** **2. Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos.** **3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos.** **4. Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes.** **5. Prover meios para a recuperação dos alunos com menor rendimento.** **6. Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.** **7. Informar os pais ou responsáveis sobre a freqüência e o rendimentos dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola.** **8. Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.** **9. Orientar o desenvolvimento escolar dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias.** **10. Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola.** **11. Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.** **12. Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.**

Câmara Municipal
FL. Nº 53
Visto

ANEXO IV

PROFESSOR I – JORNADA DE 25 HORAS

NÍVEL / CLASSE	Nível Especial 1	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
A	1,00	1,35	1,49	1,56	1,64
B	1,06	1,41	1,55	1,62	1,70
C	1,12	1,47	1,61	1,68	1,76
D	1,19	1,54	1,68	1,75	1,83
E	1,26	1,61	1,75	1, 82	1,90
F	1,34	1,69	1,83	1,90	1,98
G	1,42	1,77	1,91	1,98	2,06
H	1,50	1,85	1,99	2,06	2,14
I	1,59	1,94	2,08	2,15	2,23
J	1,69	2,04	2,18	2,25	2,33
K	1,79	2,14	2,28	2,35	2,43
L	1,90	2,25	2,38	2,46	2,54

Câmara Municip
FL. Nº 54
Visto

ANEXO V

PROFESSOR II – JORNADA DE 24 HORAS

NÍVEL / CLASSE	Nível Especial 2	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
A	1,31	1,70	1,87	1,97	2,06
B	1,37	1,76	1,93	2,03	2,12
C	1,43	1,82	1,99	2,09	2,18
D	1,50	1,89	2,06	2,16	2,25
E	1,57	1,96	2,13	2,23	2,32
F	1,65	2,04	2,21	2,31	2,40
G	1,73	2,12	2,29	2,39	2,48
H	1,81	2,20	2,37	2,47	2,56
I	1,90	2,29	2,46	2,56	2,65
J	2,00	2,39	2,56	2,66	2,75
K	2,10	2,49	2,66	2,76	2,85
L	2,21	2,60	2,77	2,87	2,96

Câmara Municipal
FL. Nº 55
Visto

ANEXO VI

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO – JORNADA DE 40 HORAS

NÍVEL / CLASSE	Nível Especial 2	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
A	2,10	2,35	2,59	2,70	2,85
B	2,19	2,45	2,68	2,80	2,95
C	2,29	2,55	2,78	2,90	3,05
D	2,40	2,66	2,89	3,01	3,16
E	2,51	2,77	3,00	3,12	3,27
F	2,64	2,89	3,13	3,24	3,39
G	2,76	3,02	3,25	3,37	3,52
H	2,90	3,16	3,39	3,51	3,66
I	3,04	3,30	3,54	3,65	3,80
J	3,20	3,45	3,69	3,80	3,95
K	3,36	3,62	3,85	3,97	4,12
L	3,53	3,79	4,02	3,14	4,29