

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 001, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2020.

CÂMARA MUNICIPAL DE ARAPUÁ - MG

☒ APROVADO

☐ REJEITADO

Em 18 Discussão e Votação por 8X0 votos.

Arapua. 18 / 02 / 2020

Adilson Batista de Oliveira
PRESIDENTE DA CÂMARA
Eduardo Sacramento
SECRETÁRIO

Altera artigos da Lei nº 553, de 30 de dezembro de 2009 e Lei Complementar nº 005, de 31 de julho de 2018 e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Arapua/MG, no uso de suas atribuições legais e subsidiado na Lei Orgânica Municipal, apresenta o seguinte projeto de Lei Complementar:

Art. 1º Fica alterado o artigo 10 da Lei nº 553, de 30 de dezembro de 2009, passando a vigorar a seguinte redação:

§2º Os cargos de Diretor Escolar e Supervisor Escolar, serão providos de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, podendo receber gratificação pelo exercício da função, que alcançará até 50% (cinquenta por cento) do vencimento-base no caso do primeiro e 30% (trinta por cento) do vencimento-base na hipótese do segundo, independentemente das vantagens obtidas no cargo, facultando, ainda, fazer opção pelo vencimento do cargo efetivo acrescido da gratificação.

Art. 2º Fica alterado o artigo 7º da Lei Complementar nº 005, de 31 de dezembro de 2018, passando a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º Fica instituído nos quadros do magistério da rede pública municipal de Arapua o Piso Salarial Nacional da categoria de acordo com a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com suas alterações subsequentes.

Ant

Art. 3º Fica alterado o art. 11 da Lei Complementar nº 005, de 31 de dezembro de 2018, passando a vigorar com a seguinte redação:

Art. 11. O cargo de servente escolar fica submetido às regras constantes do Plano de Cargos e Salários dos Servidores pertencentes ao Quadro do Magistério em relação ao direito de férias e ao processo de lotação regulamentado pela Lei Municipal nº 720, de 13 de setembro de 2019, adotando, obrigatoriamente, como critério de classificação de escolha de local de trabalho a posição da ordem de classificação do concurso a que fora submetido.

Art. 4º Fica criado, no quadro de pessoal do Município de Arapua, 02 (duas) vagas para o cargo de Monitor de Creche.

Art. 5º Fica alterado o ANEXO I da Lei Complementar nº 005/2018, com as devidas revisões salariais e número de vagas, de acordo com o conteúdo do respectivo anexo desta Lei.

Art. 6º Os recursos necessários à cobertura da presente Lei correrão por conta das dotações da Lei Orçamentária Anual.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Arapua, 11 de fevereiro de 2020.


JOÃO BATISTA TERTO DA CUNHA
- PREFEITO MUNICIPAL -

ANEXO I

Cargo	Carga horária semanal	Qtde. de cargos necessários	Salário base R\$
Diretor	D.E.	03	1.515,80 (+50%)
Educador Físico	24	01	1.731,14
Monitor de Creche	24	06	1.100,00
Professor PI	24	01	1.731,14
Professor PII	24	01	1.731,14
Professor PIII	24	27	1.731,14
Servente Escolar	30	06	1.045,00
Supervisor	24	04	1.300,00 (+ 30%)

But

JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 001/2020.

Senhor Presidente,
Senhores Vereadores.

Em anexo estamos encaminhando para análise e aprovação desse Colendo Poder Legislativo, o Projeto de Lei Complementar nº 001, de 11 de fevereiro de 2020, que *Altera artigos da Lei nº 553 de 30 de dezembro de 2009 e Lei Complementar nº 005 de 31 de julho de 2018 e dá outras providências.*

Dentre as alterações propostas estamos encaminhando a submissão do Município às regras estabelecidas pela Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que implementou o piso salarial dos profissionais do magistério, reivindicação antiga que era apresentada pelos servidores dessa categoria, inclusive sendo objeto de ações judiciais.

As demais proposições são apresentadas com o objetivo de revisar os vencimentos, aprimorar e otimizar o serviço desenvolvido na área da educação municipal a fim de que continue sendo referência para nosso Estado, quiçá para nossa Nação.

Dessa forma, respeitada a legalidade, o Poder Executivo dá por justificada a apresentação do projeto em epígrafe para o qual aguarda apreciação e aprovação após a tramitação na Casa Legislativa, em conformidade com o seu regimento interno.

Arapua, 11 de fevereiro de 2020.


JOÃO BATISTA TERTO DA CUNHA
PREFEITO MUNICIPAL

DADOS DO IMPACTO NA FOLHA DE PAGAMENTO - EXERCÍCIO DE 2020 - Data: 12 de fevereiro de 2020

EXERCÍCIO	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		%		%		%		%		%		%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	12.111.046,67		12.611.128,85		14.435.931,43		15.433.743,01		16.412.821,08		17.454.009,42	
1 - Despesa Total com Pessoal	5.456.184,54	45,05	5.344.003,65	42,38	5.867.271,07	40,64	6.609.324,31	42,82	7.731.004,44	47,10	8.020.917,11	45,95
Limite 90% (Parag. 1o, Inc.II, art.59)	22.104.062,22	48,60	22.720.922,76	48,60	7.015.862,67	48,60	7.500.799,11	48,60	7.976.631,04	48,60	8.482.648,58	48,60
Limite Prudencial 95% (Parag. Único, art. 22)	23.332.065,67	51,30	23.983.196,24	51,30	7.405.632,82	51,30	7.917.510,17	51,30	8.419.777,21	51,30	8.953.906,84	51,30
Limite Legal (art. 20) LC 101/2000.	24.560.069,13	54,00	25.245.469,73	54,00	7.795.402,97	54,00	8.334.221,23	54,00	8.862.923,38	54,00	9.425.165,09	54,00

Na projeção da Receita Corrente Líquida, para o período de 2020, 2021 e 22, utilizou-se dos índices inflacionários e do PIB previstos na LDO de 2020, ou seja, inflação: 4,00, 3,75 e 3,75 e para o PIB: 2,80, 2,50 e 2,50.

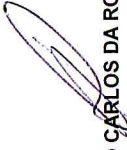
Na projeção da Despesa Total com Pessoal, para o período de 2020, já esta computado o valor constante no projeto de reajustes dos servidores.

Na projeção da Despesa Total com Pessoal, para os períodos de 2021 e 2022, utilizou-se dos índices inflacionários previstos na LDO de 2020, ou seja, 3,75 e 3,75 respectivamente.

No decorrer do exercício financeiro, algumas incidências de gastos na folha impactam significativa o aumento do índice. Destacamos a progressão horizontal que ocorrem em Março e Setembro, além dos quinquênios e biênios. Esses aumentos não foram considerados na projeção devido a dificuldade de mensurá-los.

Para 2021: inclusão dos gastos com programas compartilhados: R\$ 809.852,15 (referente a 2019) + atualização de inflação (2020=4,00 e 2021= 3,75) = 873.830,47

Em 2020 já esta computado o valor previsto do aumento de 12,84% para os profissionais do magisterio.


DANILO CARLOS DA ROCHA
CONTADOR CRCMG


JOÃO BATISTA TERTO DA CUNHA
PREFEITO MUNICIPAL



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

1/23

LEI Nº 553/2009 de 30 de Dezembro de 2009

"Institui o Plano de Cargos e Salários dos Servidores pertencentes ao Quadro do Magistério do Município de Arapua e dá outras providências".

O povo do Município de Arapua, por seus representantes aprova, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta lei institui o Plano de Cargos e Salários dos Servidores pertencentes ao Quadro do Magistério do Município de Arapua, a reestruturação dos seus cargos e das carreiras dos profissionais da educação, dispondo sobre qualificação, habilitação e desempenho dos referidos profissionais de educação, observados os dispositivos legais relacionados à matéria.

Parágrafo Único - São considerados profissionais de educação aqueles que exercem atividades de docência e aqueles que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluindo-se as de direção ou administração escolar, especialistas de educação e serviços.

Art. 2º - Esta Lei atende às disposições contidas na Constituição Federal, em especial nas alterações providas pela Emenda Constitucional nº 14/96 e na Lei Federal nº 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, na Lei Federal nº 9.424/96, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério e demais disposições emanadas pela Secretaria de Educação de Arapua, e objetiva:

I - estimular a profissionalização, atualização e aperfeiçoamento técnico-profissional dos servidores do magistério do Município de Arapua;

II - garantir a isonomia remuneratória entre cargos e funções iguais ou semelhantes e a remuneração compatível com a complexidade e responsabilidade das tarefas, observando o disposto na Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.

III - criar condições para a realização pessoal e servir de instrumento de melhoria das condições de trabalho;

IV - garantir a promoção dos servidores do magistério de acordo com o tempo de serviço, merecimento e aperfeiçoamento profissional;

V - desenvolvimento do servidor na respectiva carreira, com base na igualdade de oportunidade, na qualificação profissional e no esforço pessoal;

VI - O aperfeiçoamento profissional permanente do servidor;

VII - melhoria da qualidade do ensino;

VIII - a garantia de espaços de participação do servidor na elaboração, implementação e avaliação do Plano de Desenvolvimento da Escola.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

2/23

Art. 3º - Todos os servidores nomeados, designados, contratados e os investidos em cargos em comissão e função gratificada, em exercício na data de aprovação desta Lei e os admitidos posteriormente no serviço público municipal nas condições de concursados, estáveis, nomeados para cargo em comissão, contratados temporariamente e outros, estão regidos por este Estatuto.

Art. 4º - Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - Servidor - É toda pessoa física que presta serviço remunerado à Administração Direta, Autarquias e Fundações do Município de Arapua.

II - Cargo Público - É o conjunto de atribuições e responsabilidades acometidas ao servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo de vagas e vencimento específico.

III - Cargo Público Efetivo - Destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Concurso Público;

IV - Cargo Público em Comissão - aquele provido em caráter transitório, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal;

V - Função Pública - É o posto oficial do trabalho no Magistério Municipal não integrado na categoria de cargo público, provido em caráter transitório e nos termos desta Lei;

VI - Nomeação - É o ato administrativo de provimento de cargo efetivo ou em comissão.

VII - Exoneração - É o ato administrativo de que acarreta a dispensa, a pedido, do servidor ocupante de cargo efetivo ou a destituição do servidor ocupante de cargo de provimento em comissão.

VIII - Quadro Geral - É o conjunto que indica em seus aspectos qualitativos e quantitativos a força de trabalho necessário ao desempenho das atividades do Magistério Municipal.

IX - Vencimento - É a retribuição pecuniária atribuída mensalmente ao Servidor pelo efetivo exercício.

X - Tabela de Vencimento - É um conjunto organizado em níveis e graus de retribuição pecuniária fixa, adotado pelo Poder Executivo.

XI - Remuneração - É a retribuição pecuniária correspondente à soma dos vencimentos e das vantagens;

XII - Progressão Salarial - É o avanço do vencimento do servidor ao Grau imediatamente superior ao que está posicionado.

XIII - Enquadramento - É o ajustamento do servidor no cargo, nível e Grau, de conformidade com as condições e requisitos especificados para o mesmo.

XIV - Exercício Efetivo - É o período do trabalho contínuo do servidor no Magistério Municipal, ou quando à disposição de órgão da Administração Estadual ou Federal por convênio, acordo ou ajuste.

XV - Avaliação de Desempenho - É a aferição se o servidor atende aos padrões de comportamento exigidos pelo cargo.

XVI - Recrutamento Limitado - É quando o cargo comissionado for ocupado exclusivamente por servidor efetivo, ocupante do quadro do Magistério Municipal.

XVII - Recrutamento Amplo - É quando o cargo comissionado for ocupado por pessoa estranha ou não ao Quadro do Magistério Municipal de Arapua.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

3/23

XVIII - Grau - É o posicionamento do cargo efetivo, definindo-lhe o vencimento a que se identifica com o respectivo código;

XIX - Nível - É a posição de cargos efetivos do Poder Executivo na Tabela Salarial em algarismo romano.

XX - Símbolo - É o posicionamento do cargo comissionado, definindo-lhe o vencimento a que se identifica com o respectivo código;

Art. 5º - Integram este Estatuto, os seguintes anexos:

- Anexo I – Jornada de Trabalho;
- Anexo II – Atribuições do Cargo;
- Anexos III – Descrição Sumária/Detalhada (Cargos Comissionados);
- Anexos IV – Tabela de Vencimentos;

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 6º - Os cargos do Quadro de Pessoal, quanto à forma de provimento, são classificados em:

I - Cargos de Provimento Efetivo;

II - Cargos de Provimento em Comissão.

§ 1º - O provimento de cargo efetivo será feito exclusivamente através de Concurso Público de provas e/ou provas e títulos, observado o artigo 37, inciso II da Constituição Federal/88.

§ 2º - Os Cargos de Provimento em Comissão poderão ser de livre nomeação e exoneração e poderão ser de recrutamento amplo ou limitado.

Art. 7º - Aos atuais ocupantes de cargo efetivo de professor que não possuam a formação mínima exigida pela Lei nº 9.394/96, artigo 62 é assegurado o prazo determinado pela referida Lei, artigo 87, § 4º, para a obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes, os quais passarão a integrar o quadro de carreira.

Art. 8º - O servidor investido em cargo público só poderá mudar de cargo se aprovado em concurso público e nessa situação, leva para seu novo cargo o tempo de serviço.

Art. 9º - Os servidores investidos por concurso público serão efetivados após 03 (três) anos de estágio probatório, cujo desempenho será avaliado anualmente por comissão, instituída para esta finalidade, com base em critérios estabelecidos por Decreto do Poder Executivo, observados os fatores constantes do artigo 39 desta Lei.

CAPÍTULO III DOS REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Art. 10 - Para o provimento de cargo efetivo ou comissionado do quadro do magistério, exigir-se-á, no mínimo, a seguinte habilitação:

I – Diretor Escolar: Superior Completo em Pedagogia, com licenciatura curta e/ou plena, sendo um cargo de recrutamento limitado.

II – PI - Ensino Médio, na modalidade Magistério de 1º Grau com Graduação em Pedagogia, devendo concluir até 2014;



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

4/23

III – PII - Professor de Ensino Fundamental – Graduação em qualquer área e Pedagogia, devendo concluir até 2014;

IV – PIII - Pós Graduação na área de Educação.

V – Supervisora: superior completo em Pedagogia, com especialização em Supervisão Escolar e/ou Orientação Educacional;

VI – Secretária Escolar: Ensino Médio Completo;

VII – Servente Escolar: Elementar.

Parágrafo Único – Os professores que atuam na Creche Municipal terão acréscimo de 10% (dez por cento) no salário base, em razão da carga horária de 30(trinta) horas semanais.

CAPÍTULO IV

DO VENCIMENTO E VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 11 - O vencimento base dos cargos efetivos e em comissão está representado em Nível/Grau, conforme **Anexo VI** desta lei.

Art. 12 - O valor atribuído a cada vencimento compreende:

I - Jornada semanal, conforme **Anexo I** desta Lei;

II - Jornada inferior à fixada, desde que estabelecida como medida preventiva de risco à vida ou à saúde do servidor ou se fixada em legislação que regule a profissão ou ocupação.

§ 1º - Para o exercício de Cargo em Comissão exigirá de seu ocupante a integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver necessidade, sem complementação remuneratória adicional de qualquer natureza.

Art. 13 - Serão instituídas as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Adicional por tempo de serviço, quinquênio;

II - Incentivo por titulação em graduação, pós-graduação *lato-sensu* e em mestrado;

III - Incentivo para professores, quando em regência de classe, referente a pó-de-giz;

IV – Incentivo para diretoras, na proporção de 30% (trinta por cento) quando a quantidade de alunos da Escola Municipal ultrapassar a soma de 150;

Art. 14 - O adicional por tempo de serviço, será pago conforme o estabelecido no Estatuto dos Servidores Municipais de Arapua, e retroativo à data do concurso.

Art. 15 - O incentivo por titulação será calculado da seguinte forma:

I - Incentivo em titulação por graduação na área de atuação - 10% (dez por cento) sobre o vencimento base;

II - Incentivo em titulação por pós-graduação *lato-sensu* (carga horária mínima - 360 horas) na área de atuação - 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base;

III - Incentivo em titulação por mestrado na área de atuação - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base.

Parágrafo Único - O incentivo por titulação definido neste artigo não poderá ser pago acumuladamente.

Art. 16 - O incentivo para professores que trabalham diretamente com a regência de classe, referente a pó-de-giz, será de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

5/23

Art. 17 - É vedada qualquer incorporação de vantagens pecuniárias definidas nesta lei, excetuando o adicional por tempo de serviço, o incentivo por titulação e o incentivo por participação em curso ou estágio ou soma de vários cursos ou estágios.

Art. 18 - A servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, por exercício do cargo de provimento em comissão, ou substituição de seu titular por prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias, será concedida gratificação no valor correspondente à diferença entre os respectivos vencimentos base, quando o vencimento do cargo em comissão for superior ao do cargo efetivo.

§ 1º - Se o vencimento do cargo efetivo for igual ou superior ao do cargo de provimento em comissão, o servidor efetivo definido no caput deste artigo, poderá optar pela percepção do correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do vencimento de provimento em comissão.

§ 2º - Quando o provimento do cargo em comissão recair em pessoal não ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal o vencimento do respectivo cargo é o indicado no **Anexo IV** desta lei.

Art. 19 - Qualquer medida que vise a majoração de vencimento abrangerá, obrigatoriamente, todos os cargos especificados neste Estatuto, sendo o mesmo percentual de aumento devido para todos os servidores municipais.

CAPÍTULO V

DA GRATIFICAÇÃO PELA VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Art. 20 - Aos profissionais do Magistério que atuem diretamente no Ensino Fundamental, pertencentes ao quadro de cargos efetivos, ao final do ano, se houver saldo positivo na conta do FUNDEB para pagamento de pessoal, poderá ser concedida a gratificação pela valorização do magistério, a título de gratificação "FUNDEB".

Parágrafo Único - A gratificação "FUNDEB" será estabelecida pelas receitas repassadas pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério e será proporcional ao número de servidores com direito ao seu recebimento, proporcionalmente ao seu vencimento base.

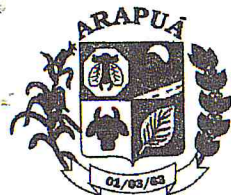
Art. 21 - Somente farão jus à gratificação "FUNDEB" os profissionais do magistério que durante o período de apuração:

- I - não tiverem sofrido punições em sua vida funcional;
- II - não tiverem faltado mais que 02 (dois) dias sem justificativas no ano;
- III - não tiverem faltado mais que 05 (cinco) dias com justificativas no ano;
- IV - não serem beneficiados de qualquer tipo de licença, inclusive médica, por período maior que 15(quinze) dias, salvo a licença maternidade.

CAPÍTULO VI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 22 - O enquadramento dos atuais servidores efetivos do Magistério far-se-á nos cargos efetivos discriminados no **Anexo II** desta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

6/23

§ 1º - O enquadramento funcional será iniciado em 30 (trinta) dias, contados da data de publicação desta Lei.

§ 2º - Para efeito de enquadramento será contado o tempo ininterrupto de serviço prestado ao município de origem ou ao município de Arapua.

§ 3º - O enquadramento será feito em cargo de provimento efetivo ou função correlata ao do cargo efetivo ou função pública do atual quadro de servidores do município assegurada a situação salarial correspondente ao valor coincidente com o recebido em razão do provimento efetivo ocupado no atual quadro de servidores ou, não coincidindo, ao valor imediatamente superior encontrado na tabela de vencimentos constante no **Anexo IV** desta lei, respeitando o limite da respectiva faixa estabelecida para o cargo.

§ 4º - Ocorrendo vencimentos ou salários cujos resíduos ultrapassem as faixas de nível fixadas do **Anexo IV**, os mesmos serão mantidos e assegurados como Vantagem Pessoal ao Servidor pelo princípio de irredutibilidade, sendo absorvidos pelos futuros reajustes.

Art. 23 - Os primeiros provimentos dos cargos efetivos estabelecidos desta lei decorrerão de enquadramento dos atuais servidores municipais concursados e estabilizados, observada a correlação de cargos.

Art. 24 - Para efeito, exclusivo, do primeiro enquadramento de que trata esta Lei, os atuais servidores municipais ocupantes de cargos ou função pública, ficam dispensados de preencherem os requisitos mínimos exigidos para o provimento de cada cargo efetivo.

CAPÍTULO VII DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 25 - A Progressão Salarial corresponde ao progresso do servidor efetivo de um Grau de vencimento imediatamente ao posterior, em uma mesma faixa de nível, conforme o disposto no **Anexo V** desta Lei.

Parágrafo Único - O servidor fará jus à Progressão Salarial a partir do mês subsequente àquele em que ocorrer o término de um período aquisitivo, independentemente do dia em que verificar o evento.

Art. 26 - A Progressão Salarial corresponderá à razão de 3% (três por cento) e será concedida ao servidor quando completados 03 (três) anos de efetivo exercício, no cargo de sua investidura, limitada a 10 (dez) progressões, atendido o critério único de merecimento a ser apurado anualmente por Comissão, a fim de efetuar as avaliações dos servidores durante o exercício de seu cargo.

§ 1º - Para efeitos deste artigo, o período em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo, não será computado para fins de contagem de tempo, exceto por situações identificadas pelo Estatuto dos Servidores Municipais como efetivo exercício.

§ 2º - A contagem de tempo para novo período será iniciada no dia seguinte àquele que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 27 - Será interrompido o período aquisitivo para a Progressão Salarial, iniciando-se contagem de novo período, ao servidor que no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade de suspensão, prevista na legislação municipal;

II - faltar ao serviço, no período de um ano, por mais de 06 (seis) dias, continuados ou não, ressalvado o disposto no artigo anterior.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

7/23

Art. 28 – O adicional por Progressão Salarial, uma vez concedido, incorpora-se ao vencimento do servidor.

Art. 29 - O servidor designado para exercer cargo em comissão e possuir cargo de carreira fará jus às progressões no cargo de carreira.

CAPÍTULO VIII DA ASCENSÃO

Art. 30 – Ascensão é a passagem do Servidor de um cargo para outro superior, de carreira distinta.

Art. 31 – O servidor terá direito à ascensão a cargo superior dentro do Quadro de Pessoal, desde que habilitar-se em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 32 – O servidor que se habilitar em concurso público de provas ou provas e títulos para cargo superior, aproveitará o tempo anterior de serviço para seu enquadramento na Progressão Salarial.

Parágrafo Único – Incorpora-se ao período aquisitivo do direito previsto no caput deste artigo o tempo em que o servidor exercer cargo em comissão.

CAPÍTULO IX DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33 - A avaliação de desempenho será feita por Comissão.

Art. 34 - A avaliação de desempenho deverá conter no mínimo, os seguintes fatores:

I - a assiduidade;

II - a pontualidade;

III - a produtividade;

IV - o senso de disciplina;

V - a capacidade de iniciativa e cooperação;

VI - a capacidade de aprendizado e de desenvolvimento;

VII - os aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade;

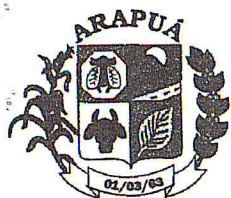
VIII – ter concluído no mínimo 120 (cento e vinte) horas de capacitação, oferecida pelo município.

Art. 35 - Para lograr aprovação o servidor deverá obter, pelo menos 60% (sessenta por cento) do total geral de pontos definidos para a Avaliação de Desempenho.

Art. 36 - Outros critérios para a Avaliação de Desempenho poderão ser estabelecidos por decreto do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO X DA FUNÇÃO

Art. 37 - Nenhum servidor poderá ser colocado à disposição de qualquer órgão público, na esfera federal ou estadual, autarquia, fundações, economia mista, salvo se houver convênio ou reciprocidade de tratamento entre os órgãos, requisitados e requisitantes.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

8/23

Art. 38 - Admitir-se-á o desvio de função motivado por inspeção médica que o recomende, nunca em prazo superior a 03 (três) anos, quando o servidor então será readaptado, caso não possa desempenhar sua função de origem, se não for determinada a sua aposentadoria.

CAPÍTULO XI DO TREINAMENTO

Art. 39 - Fica institucionalizado como atividade permanente no Magistério Municipal o treinamento de servidores, tendo como objetivo:

I - Criar e desenvolver mentalidades, hábitos e valores necessários ao exercício condigno da função pública;

II - Incrementar a produtividade e criar condições para o constante aperfeiçoamento dos serviços;

III - Integrar os objetivos particulares de cada função, aos fins da Administração como um todo.

Art. 40 - Compete à Secretaria Municipal de Educação, planejar, elaborar e executar os programas de treinamento.

Parágrafo Único - Os programas de treinamento serão planejados e elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

Art. 41 - O treinamento será de dois tipos:

I - De integração - que se destinará, através de técnicos de relações humanas, a promover a integração do servidor ao ambiente de trabalho;

II - De formação - que se orientará no sentido de ministrar aos servidores, técnicas e elementos gerais de instrução necessários ao desempenho eficiente das atribuições de seus cargos, a mantê-lo em permanente atualização e prepará-los para a execução de tarefas mais complexas.

Art. 42 - O treinamento terá caráter objetivo, prático e será ministrado:

I - Sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação, utilizando os recursos humanos locais;

II - Através da contratação dos serviços de entidades especializadas;

III - Mediante o encaminhamento de servidores a organizações especializadas, sediadas ou não no município.

CAPÍTULO XII DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

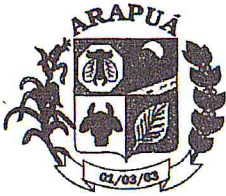
Art. 43. A movimentação dos servidores efetivos do Magistério dar-se-á mediante remoção.

Art. 44. Entende-se por Remoção o deslocamento do Servidor de uma para outra Escola.

Art. 45. O atendimento aos pedidos de remoção está condicionado à existência de vagas e a seguinte ordem de critérios:

I - o servidor que tenha filho dependente portador de deficiência comprovada por

Am.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

9/23

documento hábil, desde que sua lotação beneficie o filho;

II — o que contar com mais tempo de serviço público municipal;

III — o residente na localidade da Escola de destino.

Parágrafo único. Em caso de empate, será atendido o pedido do servidor de mais idade.

Art. 46. A remoção só poderá ocorrer:

I - a pedido do Servidor, respeitados os critérios definidos nesta Lei;

II - *ex officio*, por necessidade do sistema, em qualquer época.

Art. 47. Os pedidos de remoção devem ser protocolados na Prefeitura, até o início do ano letivo subsequente.

CAPÍTULO XIII DA EXCEDÊNCIA

Art. 48. Excedência é a constatação de um número maior de docentes do que o de vagas previstas para o funcionamento da Escola, nos casos de redução de turmas e/ou aulas.

Parágrafo único. Constatada a existência de excedentes, estes serão inscritos *ex officio* pelo diretor da escola no processo de remoção.

Art. 49. Será considerado excedente o profissional:

I - com menor tempo de exercício municipal no cargo;

II - obedecida a ordem de classificação, o aprovado em concurso mais recente;

III - o de menor idade.

Art. 50. O Professor excedente será removido *ex officio* para outra unidade escolar onde haja cargo completo, observado o disposto nos incisos de II a IV do art. 28 desta lei.

CAPÍTULO XIV DO REGIME DE TRABALHO

Art. 51. O cargo de Educador Infantil da Creche Municipal será exercido em regime de 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

Art. 52. O cargo de professor será exercido em regime de 24 (vinte e quatro) horas semanais de trabalho, sendo 20 (vinte) horas de aula e 04 (quatro) horas atividades.

Parágrafo único. A hora aula e a hora atividade referidas neste artigo têm duração de 50 (cinquenta) minutos.

Art. 53. A jornada de trabalho do Professor poderá ser ampliada até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas atividades, estas últimas correspondendo a percentual de 20% (vinte por cento) da jornada.

§ 1º Para regência de conteúdos, poderá haver ampliação parcial ou integral da jornada de trabalho, em caráter temporário no caso de substituições, e opcional, com vencimentos correspondentes.

§ 2º A atribuição de aulas e jornadas facultativas deverá ser feita para os professores lotados ou complementando jornada e em exercício na unidade escolar, observados os critérios definidos coletivamente.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

10/23

CAPÍTULO XV DOS DIREITOS E INCENTIVOS

Seção I Das Férias

Art. 54. Aos servidores do quadro de magistério, em exercício nos Estabelecimentos de Ensino, deverão ser assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, expressos através do calendário escolar, aprovado pelo colegiado, garantindo-se 30 dias consecutivos coincidentes com as férias escolares.

Art. 55. Os Inspectores Escolares, os Supervisores Educacionais e os Orientadores Educacionais, que estejam fora dos Estabelecimentos de Ensino, gozarão anualmente, 30 (trinta) dias consecutivos de férias, podendo ser divididos em dois períodos, nenhum dos quais inferiores a 10(dez) dias.

Art. 56. Não é permitido acumular férias ou levar à sua conta, qualquer falta ao trabalho.

Art. 57. Aplica-se ao ocupante de cargo ou função de magistério, o disposto na legislação municipal, referente a férias-prêmio.

Art. 58. Os períodos de férias anuais e de férias-prêmio são contados como de efetivo exercício para todos os efeitos.

Seção II Das Licenças

Art. 59. O servidor poderá ser licenciado:

- I - para tratamento de saúde;
- II - por motivo de doença em pessoa de sua família;
- III - por motivo de gestação, paternidade e adoção;
- IV - para prestar serviço militar obrigatório;
- V - para tratar de interesses particulares;
- VI - para desempenho de mandato eletivo e classista;
- VII - por motivo de afastamento do cônjuge civil ou militar;
- VIII - para servidor acometido por doença profissional ou acidente de trabalho;
- IX - por motivo especial.

Art. 60. Terminada a licença, e não havendo prorrogação, o servidor retornará, imediatamente, ao exercício do cargo.

Art. 61. A licença poderá ser prorrogada a pedido ou *ex officio*.

Parágrafo único. O pedido será apresentado até 5 (cinco) dias úteis antes de findo o prazo da licença e despachado pela autoridade competente antes do término da mesma.

Art. 62. A licença, dependente da inspeção médica, será concedida pelo prazo estabelecido pelo laudo. Findo o prazo, haverá nova inspeção e o laudo médico deverá concluir pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria, se for o caso.

Art. 63. O servidor efetivo ou estável que permanecer em licença por moléstia, pelo prazo superior a 2 (dois) anos, será submetido a exame e aposentado, se for considerado



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

11/23

definitivamente inválido para o serviço público, na forma da legislação.

Art. 64. As licenças remuneradas concedidas aos servidores, previstas nos incisos I, III e VIII do art. 43 serão custeadas pelo regime previdenciário a que estiver vinculado.

SEÇÃO III DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 65. A licença para tratamento de saúde será concedida a pedido do servidor.

Parágrafo único. É indispensável o prévio exame médico, a realizar-se quando necessário.

Art. 66. No decurso do período da licença, o servidor abster-se-á de exercer qualquer atividade remunerada ou mesmo gratuita, quando esta última for em caráter contínuo, sob pena de cassação imediata da licença, com perda de vencimento correspondente ao período já gozado, observado o devido processo legal.

Art. 67. No curso da licença, o servidor poderá ser examinado a requerimento ou *ex officio*, ficando obrigado a reassumir imediatamente seu cargo, se for considerado apto para o trabalho, sob pena de se considerarem como faltas os dias de ausência.

Art. 68. A licença, a servidor acometido de tuberculose ativa, pênfigo foliáceo, alienação mental (oligofrenia e déficit qualitativo de personalidade), neoplasia maligna comprovada, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave - qualquer forma, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados de Paget (osteíte deformante), SIDA (teste para HIV+) e outras previstas na legislação própria, será concedida com base nas conclusões da medicina especializada, quando o exame médico não concluir pela concessão imediata da aposentadoria.

§ 1º Para verificação das moléstias nos servidores, a inspeção médica será feita obrigatoriamente por uma junta médica, composta por, no mínimo de 3 (três) membros designados pela Administração Municipal.

§ 2º A licença aos demais servidores acometidos das doenças referidas no caput deste artigo, será concedida com base nas conclusões da medicina especializada, segundo as normas do RGPS.

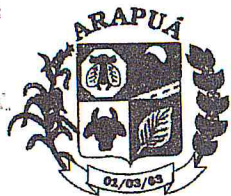
Art. 69. A licença para tratamento de saúde do servidor será concedida com base na sua remuneração e pelo prazo indicado no laudo médico.

SEÇÃO IV DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 70. O servidor poderá obter licença por motivo de doença na pessoa do cônjuge ou companheiro, do qual não esteja separado, pais, padrasto, madrasta, filhos, irmãos e avós, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e esta não possa ser prestada, simultaneamente, com o exercício do cargo.

§ 1º Provar-se-á a doença mediante exame médico.

§ 2º A licença será concedida com base na sua remuneração até 1 (um) mês e, após com



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

12/23

os seguintes descontos:

- I - de 1/3 (um terço), quando exceder a 1 (um) mês e prolongar-se até 3 (três) meses;
 - II - de 2/3 (dois terços), quando exceder a 3 (três) meses e prolongar-se até 6 (seis) meses;
 - III - sem vencimento, a partir do sétimo mês e prolongar-se até o máximo de dois anos.
- § 3º Quando a pessoa da família do servidor se encontrar em tratamento fora do município, permitir-se-á o exame médico por profissional pertencente aos quadros de servidores federais, estaduais ou municipais da localidade e ainda, excepcionalmente, por médico particular, desde que o atestado seja aceito pela Administração.

SEÇÃO V

DA LICENÇA À GESTANTE, DA LICENÇA À PATERNIDADE E DA LICENÇA À ADOTANTE

Art. 71. À servidora gestante será concedida, mediante inspeção médica, licença de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, tendo como base sua remuneração.

Parágrafo único. Salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do 8º (oitavo) mês de gestação.

Art. 72. Ocorrendo parto prematuro, o início da licença será contado a partir da data do parto.

Art. 73. Para amamentar o filho até a idade de 6(seis) meses, a servidora lactante terá direito:

I - 30 (trinta) minutos, quando estiver submetida à jornada diária igual ou inferior à 6 (seis) hora;

II - 1 (uma) hora, quando estiver submetida à jornada diária superior às 6(seis) horas.

Parágrafo único. O afastamento da servidora, previsto neste artigo, fica condicionado a atender ao objetivo proposto.

Art. 74. Ocorrência de natimorto, a partir do oitavo mês de gestação, enseja o direito de licença à gestante, de 120 (cento e vinte) dias da data do requerimento.

Art. 75. Pelo nascimento do filho, o servidor terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, a partir da data do nascimento.

Art. 76. À servidora efetiva que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, terá o direito a licença de adotante de acordo com a Lei 10.421/02, da seguinte forma:

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de 1(um) ano de idade, o período de licença será de 120(cento e vinte) dias;

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1(um) ano até 4(quatro) anos de idade, o período de licença será de 60(sessenta) dias;

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4(quatro) anos até 8(oito) anos de idade, o período de licença será de 30(trinta) dias;

§ 4º A licença de adotante só será concedida mediante apresentação de termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

13/23

SEÇÃO VI DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR

Art. 77. Ao servidor efetivo convocado para o Serviço Militar e outros encargos da segurança nacional, será concedida licença com remuneração integral, pelo prazo que se tornar necessário, sem prejuízo de quaisquer direitos e vantagens, custeadas pelo município, exceto se a função for gratificada.

§ 1º A licença será concedida mediante comunicação, por escrito, do servidor à chefia, acompanhado de documento oficial que comprove a incorporação.

§ 2º Dos vencimentos descontar-se-á a importância que o servidor exceder na qualidade de incorporado, salvo se optar pelas vantagens do serviço militar.

§ 3º Ao servidor desincorporado, será concedido prazo de 15 (quinze) dias para a reassunção do cargo, sem perda da remuneração.

§ 4º Ao servidor oficial da Reserva das Forças Armadas será também concedida licença com remuneração integral, durante os estágios previstos pelos regulamentos militares, quando não perceber qualquer vantagem pecuniária pela convocação.

§ 5º Quando o estágio for remunerado, assegurar-se-lhe-á o direito de opção.

SEÇÃO VII DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 78. Ao servidor efetivo estável, poderá ser concedida licença sem vencimentos, para tratar de interesses particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos.

§ 1º A licença será negada quando o afastamento do servidor, fundamentadamente, for inconveniente ao interesse do serviço.

§ 2º O servidor aguardará, em exercício, a concessão da licença.

§ 3º Não será concedida licença ao servidor nomeado, antes do término do estágio probatório de 3 (três) anos ou ao servidor removido ou transferido antes de assumir o exercício.

§ 4º O servidor afastado em LIP não terá garantida sua vaga na escola de origem.

Art. 79. A autoridade, que deferiu a licença, poderá cassá-la e determinar que o servidor reassuma o exercício do cargo, se assim o exigir o interesse do serviço municipal.

Parágrafo único. O servidor poderá desistir da licença a qualquer tempo.

Art. 80. Não será concedida licença sem vencimentos, ao diretor e vice-diretor.

Art. 81. O servidor não poderá obter nova licença para tratar de interesse particular antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior, mesmo que essa não tenha sido pelo prazo máximo de 2 (dois) anos.

SEÇÃO VIII DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE CIVIL OU MILITAR

Art. 82. O servidor efetivo estável, casado com servidor estadual, federal ou militar terá direito à licença sem remuneração, quando o cônjuge for mandado servir, independente de solicitação, em local diverso do município.

M.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

14/23

Parágrafo único. A licença será concedida mediante pedido, devidamente instruído, não podendo exceder a dois anos.

Art. 83. O disposto no artigo anterior não se aplica aos ocupantes de cargo de diretor e vice-diretor.

SEÇÃO IX

DA LICENÇA POR DOENÇA PROFISSIONAL OU ACIDENTE DE TRABALHO

Art. 84. Ao servidor acometido de doença profissional ou acidente em serviço, será concedida licença, após exame médico e terá sua remuneração integral.

§ 1º Configura-se acidente em serviço, o dano físico ou mental sofrido pelo servidor e que se relacione direta ou indiretamente com as atribuições do cargo exercido.

§ 2º Considera-se acidente, a agressão sofrida injustamente e não provocada, pelo servidor, no exercício do cargo e no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

§ 3º Entende-se por doença profissional, a que decorrer das condições do serviço ou de fatos nele ocorridos, devendo o laudo médico estabelecer-lhe rigorosa caracterização e nexo de causalidade.

§ 4º A comprovação do acidente, indispensável para a concessão da licença, deverá ser feita em processo regular, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 5º As despesas decorrentes do acidente, em serviço, correrão por conta dos cofres públicos municipais.

§ 6º Resultando do incidente, incapacidade total e permanente, o servidor será aposentado com a remuneração integral, e no caso de incapacidade parcial, serão asseguradas ao servidor a estabilidade no serviço e a readaptação.

§ 7º Entende-se por incapacidade parcial e permanente a redução, por toda vida, da capacidade de trabalho e, por incapacidade total e permanente, a invalidez irreversível.

SEÇÃO X

DA LICENÇA PARA O DESEMPENHO DE MANDATO ELETIVO E MANDATO CLASSISTA

Art. 85. Ao servidor público em exercício de mandato eletivo se aplicam as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado do cargo, emprego ou função;

II - investido no mandato de prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar por sua remuneração;

III - investido no mandato de vereador, se houver compatibilidade de horários, perceberá as vantagens do seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e se não houver, será aplicada a norma do inciso anterior;

IV - em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento;

V - para o efeito de benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

15/23

determinados como se estivesse no exercício.

Art. 86. É garantida a liberação do servidor público para exercer a presidência de sua entidade sindical, sem prejuízo de remuneração e dos demais direitos e vantagens do seu cargo.

SEÇÃO XI DOS AFASTAMENTOS

Art. 87. O afastamento do elemento do Magistério do seu cargo ou função só poderá ocorrer nas hipóteses previstas nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, com ou sem ônus para os cofres públicos, nos seguintes casos:

- I - para seu aperfeiçoamento e especialização;
- II - para comparecer a congressos e reuniões relacionadas com sua atividade;
- III - para cumprir missão oficial de qualquer natureza;
- IV - para atender prestação de serviços impostos por Lei.

Parágrafo único. Os afastamentos previstos nos incisos I e II só poderão ocorrer se considerados do interesse do sistema.

CAPÍTULO XVI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 88 - Todas as vantagens pecuniárias concedidas aos servidores efetivos da Prefeitura Municipal serão estendidas aos servidores municipais do quadro de magistério.

Art. 89 - Os atestados médicos, para todos os fins, deverão ser emitidos por médico ou junta médica pertencente à Secretaria Municipal de Saúde e Ação Social ou por profissional designado pelo Órgão Municipal.

Parágrafo Único - Poderá, a administração, não considerar como válido, o atestado médico fornecido por profissional fora do quadro dos servidores públicos municipais.

Art. 90 - São extintos todos os cargos efetivos e comissionados do quadro de Magistério bem como todas as gratificações ou vantagens não previstas nesta lei.

Art. 91 - Aos Professores, em exercício da regência de classe nas unidades escolares, serão assegurados 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme calendário determinado pela Secretaria Municipal de Educação e 15 (quinze) dias de recesso distribuídos de acordo com o interesse da escola.

Parágrafo Único - Aos demais servidores ocupantes de função qualificada ficam garantidos 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 92 - Quando da realização de Concurso Público, os servidores estáveis ou contratados que se encontrarem em atividade, farão jus à atribuição de pontos, segundo o tempo de serviço prestado ao Município de Arapua.

Parágrafo Único - O edital do concurso deve especificar os títulos admitidos e fixar critérios objetivos para sua valorização, atribuindo-lhes pontos, que não poderão exceder a 20% (vinte por cento) do total de pontos distribuídos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

16/23

Art. 93 – Para atender a necessidades de excepcional interesse público, como substituições de professores em gozo de licença e criação de novas unidades escolares, poderão ser contratados servidores do magistério por tempo determinado.

Art. 94 - As despesas decorrentes desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, podendo o Poder Executivo municipal abrir créditos suplementares, se necessário.

Art. 95 – O Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Arapuá reza sobre as disposições omissas neste Estatuto, prevalecendo aqui os dispositivos que colidam ou conflitam com aquela lei.

Art. 96 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo os seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2010.

Art. 97. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente no que diz respeito ao Magistério Municipal.

Arapuá (MG), 29 de Dezembro de 2009.


GERALDO MEDEIROS
Prefeito Municipal de Arapuá

Publique-se
Intime-se
Cumpra-se



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

17/23

ANEXO I

JORNADA DE TRABALHO

Denominação	Jornada de Trabalho Semanal
Servente Escolar	30 h
Professores que atuam na creche	30 h
Professores de Educação Infantil e Ensino Fundamental	24 h
Supervisor Pedagógico	24 h
Auxiliar de Secretaria	24h
Auxiliar de Biblioteca	24h

JORNADA DE TRABALHO CARGOS EM COMISSÃO

Denominação	Jornada de Trabalho Semanal
Diretor Escolar	40 h

ay.:



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

18/23

ANEXO II

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

DENOMINAÇÃO: PI – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL

REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO

- Ensino médio na modalidade magistério, devendo ter formação superior em pedagogia até 2014.

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

- Desenvolver de forma integral a criança de 0 a 14 anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade;
- Ajudar na execução de programas de caráter cívico e cultural, visando integrar escola e comunidade;
- Colaborar nos programas de higiene bucal e de saúde junto às crianças da rede oficial de ensino;
- Zelar pelo material didático à sua disposição;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

DENOMINAÇÃO: PII – PROFESSOR EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL (1º AO 5º ANO)

REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO

- Habilitação específica para o magistério obtida em curso superior.

M. S.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

19/23

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Ministrar aula a nível de 1º ao 4º ano do Ensino Fundamental e Educação Infantil; Ajudar na execução de programas de caráter cívico e cultural, visando integrar escola e comunidade; Colaborar nos programas de higiene bucal e de saúde junto aos alunos da rede oficial de ensino; Zelar pelo material didático à sua disposição; Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho; Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

DENOMINAÇÃO: PIII – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL (1º ao 5º ANO)

REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO

- Habilitação específica para o magistério com pós-graduação

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Ministrar aula a nível de 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental e Educação Infantil, conforme a disciplina, levando os alunos à leitura de textos de diversos autores, visando a interpretação e compreensão; Ajudar na execução de programas de caráter cívico e cultural, visando integrar escola e comunidade; Colaborar nos programas de higiene bucal e de saúde junto aos alunos da rede oficial de ensino; Estudar o programa do curso, analisando o seu conteúdo para planejar o plano de aula, selecionando os temas do programa e determinando a metodologia com base nos objetivos visados; Preparar e selecionar material didático, valendo-se das próprias aptidões ou consultando livros e manuais de instrução ou ainda de orientação pedagógica do órgão de educação da Prefeitura para facilitar o ensino fundamental; Ministrar as aulas, levando os alunos à leitura de textos de diversos autores, visando a interpretação e compreensão, a descoberta de fatos importantes da língua portuguesa; Fazer exposições teóricas pertinentes para desenvolver nos alunos a capacidade e compreensão, comunicação e expressão; Aplicar aos alunos exercícios práticos complementares, induzindo-os a expressarem suas idéias, através de debates, questionários e redações, para proporcionar-lhes formas de se desinibirem verbalmente e poderem se expressar por escrito, desenvolvendo a criatividade e fixando os conhecimentos adequados; Promover com a classe trabalhos de pesquisas para desenvolver a criatividade e fixar os conhecimentos adequados, bem como desenvolver nos alunos o raciocínio lógico, a capacidade de abstração, o poder de síntese e de concentração que os habilitem ao manejo das operações; Desenvolver com a classe trabalhos de pesquisas que

at:



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

20/23

possibilitem aos alunos despertar o sentimento ecológico, que promovam a aquisição de conhecimentos elementares de educação, higiene e saúde, dos fenômenos da natureza e dos seres que a constituem; Elaborar e aplicar provas e outros exercícios de avaliação para verificar o aproveitamento dos alunos e testar a validade dos métodos de ensino; Despertar nos alunos o interesse por livros, promovendo visitas à bibliotecas, semana do livro de determinado autor e outros; incentivar o funcionamento de equipes esportivas da classe, concorrendo na socialização dos alunos e formação integral de sua personalidade; Registrar a frequência, a matéria dada e os trabalhos efetivos avaliando o desenvolvimento do curso; Colaborar na execução de programas cívicos, culturais e artísticos, concorrendo para a integração escolar e comunidade; ministrar outros conhecimentos básicos para a formação do aluno em curso da segunda etapa do ensino fundamental; Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho; Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

DENOMINAÇÃO: SUPERVISOR PEDAGÓGICO

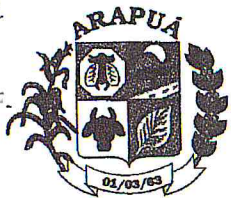
REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO

- Superior completo em pedagogia, com especialização em Supervisão Escolar e/ou Orientação Educacional

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Aprofundar o conhecimento dos programas do ensino definidos pela Secretaria Estadual de Educação; Participar de cursos de iniciativa do sistema destinados ao estudo desses programas; Planejar e executar as atividades de capacitação básica e complementar dos docentes, de acordo com as necessidades da escola e as diretrizes SEE/MG; Orientar professores para utilização dos recursos instrucionais mais adequados à aprendizagem dos diversos conteúdos; Identificar a necessidade de promover atividades de capacitação de pessoal; Promover a avaliação dos resultados da capacitação técnica do pessoal docente e não docente; Supervisionar e executar atividades didáticas, pedagógicas na rede de ensino municipal; Desenvolver a ação educativa, promovendo constante atualização reciclagem e aperfeiçoamento dos profissionais das escolas; Promover reuniões com a comunidade escolar para o desenvolvimento e avaliação do processo; Adequar métodos e técnicas de ensino ao processo pedagógico; Desenvolver o espírito de pesquisa e investigação educacional; Avaliar a eficiência dos métodos e recursos de ensino; Trabalhar de maneira integrada com a direção da Secretaria Municipal; Fazer diagnósticos estatísticos quanto ao rendimento escolar; Supervisionar currículos, programas e procedimentos didáticos; Acompanhar a escrituração dos

uy.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

21/23

diários de classe; Supervisionar o cumprimento da carga horária curricular; Prestar serviços solicitados pelo Departamento Municipal; Elaborar projetos de calendário escolar e grades curriculares; Acompanhar a matrícula e formação de turmas; Visitar as classes para acompanhamento do trabalho escolar; Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho; Executar outras tarefas correlatas.

DENOMINAÇÃO: SERVENTE ESCOLAR

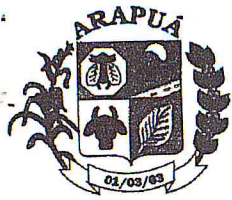
REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO

- Elementar

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Executar serviços gerais para a manutenção do programa municipal de merenda escolar; Preparar alimentos para cozimento, separando-os, lavando-os e picando-os; cozinhar os alimentos de acordo com normas pré-estabelecidas, seguindo regras de higiene; Fazer a limpeza da cozinha, bem como dos utensílios usados no preparo dos alimentos; Preparar mesa para refeições, seguindo regras de etiqueta pré-estabelecidas; Responsabilizar-se pelo preparo e distribuição de todas as refeições diárias; Ajudar na manutenção de disciplina durante o período de recreio e na entrada e saída de alunos, no estabelecimento de ensino; Comunicar à chefia a ocorrência de incêndios, sinistros e furtos no local de trabalho; Orientar os auxiliares de cozinha; Cumprir horários de refeições; Zelar pelos materiais e mantimentos; Preparar café, chá e sucos, distribuindo as garrafas para a secretaria e salas de professores; Fazer controle de estoque de café e açúcar; solicitar compra, na falta de ingredientes para copa; Manter água na geladeira e zelar pela limpeza e organização da cantina; Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho; Executar outras tarefas correlatas.

em.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

22/23

ANEXO III

DESCRIÇÃO SUMÁRIA/DETALHADA (CARGOS COMISSIONADOS)

DENOMINAÇÃO: DIRETOR ESCOLAR

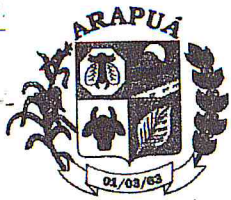
REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO

- Superior completo em Pedagogia, com licenciatura curta e/ou plena.

ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Administrar a escola e seus recursos humanos, materiais e financeiros, em consonância com o Departamento Municipal de Educação; Executar atribuições de planejamento, organização, controle, coordenação e comando; Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas/aulas estabelecidas; Responsabilizar-se pelos processos administrativos inerentes às pendências físicas dos estabelecimentos escolares; Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho; Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

ou:



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAPUÁ

CEP 38860-000 - ESTADO DE MINÁS GERAIS

23/23

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

	VALOR
SERVENTE ESCOLAR	400,00
AUXILIAR DE SECRETÁRIA	600,00
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	600,00
P I (Educação Infantil e Ensino Fundamental)	608,00
P II (Educação Infantil e Ensino Fundamental)	668,80
P III (Educação Infantil e Ensino Fundamental)	735,68
SUPERVISOR PEDAGÓGICO	900,00

CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

	VALOR (R\$)
DIRETOR ESCOLAR	1.300,00

Al.