



**LEI COMPLEMENTAR 62/2023, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2023**

APROVA O NOVO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE TIMBÓ GRANDE, REVOGA A LEI COMPLEMENTAR 008/1998, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE TIMBÓ GRANDE, ESTADO DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo artigo 103, da Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara de Vereadores de Timbó Grande APROVOU e ele SANCIONA a seguinte **LEI COMPLEMENTAR**:

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta lei disciplina e dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Timbó Grande.

**Art. 2º** Integram o Plano de Carreira os professores que atuam como docentes em unidades educacionais ou que dão suporte pedagógico.

§ único – Ficam equiparados aos cargos de Professor, para fins de aplicação desta Lei, os cargos de Supervisor Pedagógico e de Orientador Educacional, constantes no Quadro de Servidores de que trata a Lei Complementar 36/2017, ou eventuais cargos que venham a ser criados, que tenham nas suas atribuições a de atuação no suporte pedagógico, conforme constante no Anexo I desta Lei.

**Art. 3º** Os integrantes deste Plano de Carreira estão sujeitos ao regime jurídico único dos servidores públicos do município.

**CAPÍTULO II**

**DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS**

**Art. 4º.** O Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Timbó Grande objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização dos professores visando à melhoria do seu desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do município, baseado nos seguintes princípios e garantias:



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

II- Avanço na carreira por promoção e progressão;

III- Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus professores;

IV- Formação continuada para todos os professores;

V- Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, tendo como parâmetro os ideais da democracia;

VI- Período reservado aos professores, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho dos alunos.

### CAPÍTULO III

#### DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

**Art. 5º** Para efeitos desta lei considera-se que:

**I- Plano de carreira:** é o instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização, levando em conta o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de adicionais e o sistema de remuneração;

**II- Carreira:** agrupamento de referências e adicionais, cujo acesso é privativo aos titulares que integram o cargo de Professor Docente e Professor Pedagogo;

**III- Cargo de provimento efetivo:** é o cargo provido, em caráter permanente, por prazo indeterminado, por meio de concurso público, na forma da lei;

**IV- Função:** atribuição ou conjunto de atribuições cometidas ao professor para execução de serviços;

**V- Professores:** são profissionais que exercem atividades de docência e no suporte pedagógico, no Sistema Municipal de Ensino de Timbó Grande;

**VI- Provimento:** é o ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com designação do seu titular;

**VII- Nível:** graduação ascendente, existente na tabela de vencimentos e determinante de promoção vertical, identificadas por siglas "PH" para cargo de professor com crescimento de 01 a 05.

**VIII- Referência:** graduação ascendente, existente em cada nível, determinante de progressão horizontal, identificadas por números de "01" a "10";

**IX- Tabela de vencimentos:** conjunto de valores de vencimento, distribuídos em linhas verticais e horizontais progressivas, estruturado na forma organizacional da carreira;

**X- Vencimento:** é o valor mensal básico devido ao servidor público, pelo exercício das funções inerentes ao cargo que ocupa, indicado pela referência em cada nível;



**XI- Remuneração:** vencimento de cargo da carreira, acrescido de vantagens financeiras, de caráter permanente ou temporário, estabelecido em Lei;

**XII- Vantagens financeiras:** São os valores que integram a remuneração, constituídos de Gratificação de Função de Gestão e Gratificação de regência de classe;

**XIII- Gratificação de função de gestão:** Vantagem financeira de caráter temporário, atribuída precariamente ao servidor que assumir funções de direção e equipe em gestão na Secretaria de Educação e Esportes. Estes são de natureza transitória e só devem ser percebidas enquanto o servidor desempenhar as funções que as ensejam;

**XIV- Gratificação de regência de classe:** Vantagem financeira de caráter permanente, que tem por finalidade estimular a permanência do professor em sala de aula é devida em percentual que toma por base as aulas ministradas ou a carga horária do professor;

**XV- Gratificação de assiduidade:** benefício financeiro concedido aos profissionais de educação que não apresentam ausência no trabalho durante o ano letivo.

**XVI- Adicional por tempo de serviço:** Vantagem financeira (triênio), de caráter permanente, atribuída ao professor efetivo, a cada 03 (três) anos de prestação de serviço público municipal;

**XVII- Desenvolvimento funcional:** deslocamento do professor nos níveis e referências contidas no seu cargo;

**XVIII- Formação continuada:** conjunto de atividades desenvolvidas para a formação permanente do Professor Docente, Gestor e Equipe Pedagógica, que podem ser realizadas por meio de cursos, seminários, palestras, simpósios, congressos, colóquios, jornadas, grupos de estudo, mostras científicas, fóruns, ciclos de estudos, encontros pedagógicos e oficinas pedagógicas;

**XIX- Enquadramento:** posição do professor e especialistas em educação na tabela de vencimentos em nível atribuído a sua titulação e referência, considerado seu tempo de serviço no cargo e os vencimentos atualmente percebidos;

**XX- Hora-aula:** tempo reservado à regência de classe com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados aos processos de ensino e de aprendizagem;

**XXI- Hora-atividade:** tempo reservado ao professor em exercício de docência nas Unidades Escolares, destinado à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da unidade escolar, às reuniões pedagógicas e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com o Projeto Pedagógico de cada unidade educacional.

**XXII- Aulas excedentes:** são aquelas ministradas por professores efetivos para substituir as ausências justificadas do professor em sala de aula durante o ano letivo, ou ainda em função da ausência de professores classificados em processo seletivo.



## DA VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES

**Art. 6º** A valorização do magistério municipal dar-se-á pelos seguintes instrumentos:

- I- Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim, mediante autorização do Poder Executivo;
- III- Avanço funcional baseado em nova titulação, avaliação de desempenho funcional e formação continuada;

## CAPÍTULO V

### DA ESTRUTURA E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 7º** O Plano de Carreira será constituído de:

- I- Concurso público, ingresso e estágio probatório;
- II- Enquadramento dos professores;
- III- Avanços funcionais;
- IV- Lotação;
- V- Tabela de vencimentos;
- VI- Jornada de trabalho;
- VII- Férias;
- VIII- Substituição e aulas excedentes;
- IX- Licença para qualificação;
- X- Admissão em caráter temporário;
- XI- Disposições finais.

## CAPÍTULO VI

### CONCURSO PÚBLICO, INGRESSO E ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 8º** Ao ingressar no magistério público municipal, o professor será enquadrado no nível de referência inicial, independente de já possuir formação superior à requisitada.

**Art. 9º** Constitui requisito para ingresso na carreira, a formação:

**I- Professor Docente** - Formação nível superior, com habilitação na área pedagógica, ou ainda, Habilitação em Pedagogia para atuar na Educação Infantil e Séries Iniciais do Ensino Fundamental, e Licenciatura Plena na área do Conhecimento Específico do Currículo, para atuar nas Séries Finais do Ensino Fundamental.

**Art. 10º** Ao ingressar no magistério público municipal, o professor passará por estágio probatório, com duração de 03 (três) anos de efetivo



exercício, no qual será avaliado para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado, para posterior progressão e promoção no plano de carreira.

**§1º** Interrompe-se o período de estágio probatório se o professor afastar-se das funções do cargo, salvo se o afastamento se der para ocupar cargo comissionado da própria Secretaria Municipal de Educação em que se verifique certa similaridade entre as funções e atribuições.

**§2º** Durante o período de estágio probatório, o professor terá a supervisão da equipe pedagógica da Secretaria Municipal de Educação, proporcionando-lhe meios para a sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades, em relação ao interesse público, na prestação do serviço educacional.

**§3º** A avaliação do professor, durante o estágio probatório, será realizada de acordo com o que estabelece a Legislação Municipal, para os servidores públicos do município de Timbó Grande.

## CAPÍTULO VII

### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 11º** É a posição do professor e especialistas em educação na tabela de vencimentos em nível atribuído a sua titulação e referência, considerado seu tempo de serviço no cargo e os vencimentos atualmente percebidos.

### DOS AVANÇOS FUNCIONAIS

**Art. 12º** Os avanços funcionais dos professores se darão após a sua efetivação no cargo e ocorrerão da seguinte forma:

- I- por progressão vertical de nível:** de acordo com a nova titulação;
- II- por progressão horizontal de referências:** de acordo com o tempo mínimo e ao atendimento dos requisitos elencados nessa lei.

**Art. 13º** Professores que estejam nas condições de aposentados, em disponibilidade, licença para tratamento de saúde e/ou para tratar de interesses particulares, período de estágio probatório e somar mais que 45 dias de licença médica (atestado) no período de avaliação, não poderão avançar.

### SEÇÃO I DA PROGRESSÃO POR NÍVEL TITULAÇÃO

**Art. 14º** A progressão por titulação é a passagem de um nível para outro na tabela de vencimentos desta lei, avançando de forma vertical, mediante a apresentação de documento comprobatório de nova titulação pelo professor.



**Art. 15º** A progressão por titulação será efetivada a qualquer tempo, após cumprimento de estágio probatório, mediante requerimento protocolado no Setor de Recursos Humanos, devidamente acompanhado da documentação comprobatória (certificado ou diploma).

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Apresentado o certificado (diploma) de Graduação, Pós-graduação, Mestrado, Doutorado ou Pós – Doutorado, correspondente à área educacional, a progressão será efetivada automaticamente no mês subsequente.

**Art. 16º** Somente serão aceitos comprovantes de conclusão de cursos autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, validados por instituição de ensino superior brasileira, competente para este fim.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O setor de Recursos Humanos poderá suscitar dúvidas quanto à validade do certificado ou diploma, o que nesse caso o chefe do Poder Executivo suspenderá a implementação da progressão e e instaurará procedimento administração para averiguação, nomeando uma comissão de 03 (três) servidores efetivos, para avaliação quanto ao certificado ou diploma.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No procedimento administrativo de que trata o parágrafo anterior, deverá ser sempre assegurado o contraditório e a ampla defesa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Concluindo a Comissão pela validade do certificado e/ou diploma, a progressão será implementada no mês subsequente, tendo o servidor direito a receber as diferenças salariais contados da data do requerimento da progressão.

## SEÇÃO II PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

**Art. 17º** A progressão por desempenho acontecerá em um período de 03 (três) anos, aos profissionais da educação no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração critérios comportamentais, estratégicos e operacionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Professor que estiver no período de estágio probatório, também será avaliado anualmente para efeito de progressão por desempenho.

**Art.18º** O Professor terá direito à progressão por desempenho, após cada período aquisitivo de 03 (três) anos.



**Art. 19º** A progressão por desempenho deve ser compreendida como um processo permanente, cumulativa e realizada a cada três anos de efetivo exercício (período aquisitivo).

**§ único.** que o Professor tenha direito à progressão funcional por desempenho, deverá atender aos seguintes requisitos durante o período aquisitivo:

- I – Não ter qualquer falta injustificada;
- II – Não ter faltas justificadas e/ou licenças para tratamento de saúde, que somadas, ultrapassem a 45 dias;
- III – Não ter qualquer registro de advertência;
- IV- Não ter sofrido penalidades ou estar sofrendo processo disciplinar no período aquisitivo.

**Art. 20º** A progressão por desempenho será realizada a cada 03 (três) anos, de forma horizontal de uma referência para outra e ensejará um adicional de 1% (um por cento) sobre o salário base.

**§ 1º** Após o período aquisitivo de 03 (três) anos, o Professor apresentará requerimento ao Setor de Recursos Humanos, o qual deverá, no prazo máximo e improrrogável de 15 (quinze) dias, certificar que o Requerente não teve, durante todo o período aquisitivo, qualquer falta injustificada, não teve faltas justificadas e ou licenças para tratamento de saúde que ultrapassem 45 dias, não teve registro de advertência ou de processo disciplinar.

**§ 2º** Certificado o atendimento aos requisitos do artigo 18, pelo Setor de Recursos Humanos, a progressão será implementada no mês subsequente de forma automática, sendo publicada a lista com os nomes dos servidores contemplados com as referidas progressões e promoções de carreira.

**§ 3º** Certificado pelo Recursos Humanos qualquer das ocorrências do artigo 18, a progressão deverá ser indeferida, sendo que a contagem de novo período aquisitivo será iniciada após a última data de qualquer das ocorrências constantes no artigo 18, podendo o Professor, nesse caso, apresentar recurso no prazo de 05 (cinco) dias a Secretaria Municipal de Educação.

**§ 4º** Indeferido o pedido pela Secretaria de Educação e Esportes, cabe recurso no prazo de 05 (cinco) dias, ao Chefe do Poder Executivo Municipal.

#### SUBSEÇÃO II ADICIONAL POR FORMAÇÃO CONTINUADA

**Art. 21º** O adicional por formação continuada acontecerá para um período de 02 (dois) anos, mediante comprovação de participação dos



professores do Sistema Municipal de Ensino de Timbó Grande em atividades de formação continuada.

**Art. 22º** Para direito ao adicional por formação continuada, o professor deverá comprovar a participação em cursos, com a carga horária mínima de 08 (oito) horas, totalizando 80 (oitenta) horas, realizadas no período aquisitivo.

§ 1º o adicional por formação continuada será realizado a cada 02 (dois) anos, ocorrendo em todos os anos pares e ensejará um adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base.

§ 2º A avaliação da documentação comprobatória, apresentada pelo professor será realizada por comissão, instituída por meio de decreto municipal, com a seguinte composição:

- I - 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação e Esportes;
- II- 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação - COMED;
- III- 01 (um) representante da Assessoria Jurídica Municipal.

§ 3º Os títulos devem ser apresentados, juntamente com uma cópia legível para a comissão responsável, e serão considerados os seguintes itens:

- a) Título da atividade;
- b) Carga horária;
- c) Conteúdo programático;
- d) Registro do órgão ou instituição responsável pela realização da atividade;
- e) Data e local.

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação e Esportes deverá oferecer, pelo menos, 80 (oitenta) horas de atividades de formação continuada, no período a que se refere à progressão funcional.

**Art. 23º** O professor deverá protocolar requerimento na Secretaria Municipal de Educação e Esportes, acompanhado dos documentos comprobatórios de atividades de formação continuada, após edital publicado pela Secretaria de Educação e Esportes.

§1º Serão consideradas as atividades de formação continuada realizadas até 31 de dezembro do ano anterior ao da efetivação da progressão.

§2º O processo da progressão por formação continuada deverá ser efetivada em março do ano subsequente.

**Art. 24º** As horas das atividades de formação continuada não serão acumuláveis e só serão validados os cursos realizados nos últimos 02 anos à progressão funcional.





**Art. 25º** O professor que se sentir prejudicado no processo terá o prazo de 02 (dois) dias, após a divulgação do resultado final da avaliação, para apresentar recurso a Secretaria Municipal de Educação, que deverá apresentar resposta em um prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

## CAPÍTULO VIII

### DA LOTAÇÃO

**Art. 26º** A lotação indica o número de profissionais efetivos na Rede Municipal de Ensino, visando à conquista e manutenção da qualidade da educação, nas áreas de competência do município.

**Art. 27º** Os profissionais em Educação serão lotados na Secretaria Municipal de Educação e Esportes e alocados nas unidades educacionais conforme a disponibilidade de turmas.

**Art. 28º** No início de cada ano letivo, a Secretaria Municipal de Educação e Esportes, deverá organizar o processo de lotação nas unidades educacionais, por meio de edital específico, considerando os critérios:

- I- Tempo de Serviço Efetivo no Magistério Municipal;
- II- Maior Nível de Formação;
- III- Maior Idade;
- IV- Maior Número de Filhos.

**§1º** A lotação de que trata o *caput* deste artigo, será efetivada no início do ano letivo.

## CAPÍTULO IX

### DA TABELA DE VENCIMENTOS E JORNADA DE TRABALHO

#### SEÇÃO I DA TABELA DE VENCIMENTOS

**Art. 29º** A tabela de vencimentos será composta por níveis (verticais) e referências (horizontais), para os profissionais de Educação, e será parte integrante desta lei, no anexo III.

**Art. 30º** A carreira do magistério público municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de profissionais da educação graduados, estruturado em 5 (cinco) níveis e cada um deles, composto por (10) dez referências.

**Art. 31º** Os níveis referentes à formação do titular do cargo de professor são:



I- **Nível "PH 1"** - Formação em nível superior/Graduação, em curso de licenciatura plena com formação pedagógica, nos termos legais, onde o valor da referência inicial será conforme o piso nacional.

II- **Nível "PH 2"** - Formação em nível de Pós-Graduação/Especialização, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, onde o valor da referência inicial será acrescido em 15% (quinze por cento), em relação ao nível "PH1" (formação nível superior).

III- **Nível "PH 3"** - Formação em nível de Mestrado, em cursos na área de Educação, em instituição autorizada e reconhecida pelos órgãos competentes, onde o valor referência inicial será acrescido em 20% (vinte por cento) em relação à formação ao nível "PH2" (formação Pós-Graduação – Especialização).

IV- **Nível "PH 4"** - Formação em nível de "Doutorado", em cursos na área de Educação, em instituição autorizada e reconhecida pelos órgãos competentes, será acrescido em 22% (vinte e dois por cento) em relação à formação ao nível "PH4" (formação Mestrado).

V- **Nível "PH 5"** - Formação em nível de "Pós-Doutorado", em cursos na área de Educação, em instituição autorizada e reconhecida pelos órgãos competentes, será acrescido em 25% (vinte e cinco por cento) em relação à formação ao nível "PH4" (formação Doutorado).

**Art. 32º** A progressão em razão de nova titulação ou habilitação ocorrerá em forma vertical.

**Art. 33º** A tabela de vencimentos será composta em valores que correspondem a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

**§ único** Para jornadas diferentes, os valores do vencimento básico terão por base a jornada de 40 (quarenta) horas semanais, reduzida de forma proporcional.

## SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 34º** A jornada de trabalho dos professores em exercício na docência será de 10, 20, 30 ou 40 horas semanais, e os Professores que atuam no suporte pedagógico direto às unidades educacionais e Secretaria Municipal de Educação e Esportes, será conforme a carga horária prestada no concurso público.

**Art. 35º** A jornada de trabalho dos professores em função docente na Educação Básica inclui hora-aula e hora/aula atividade.

**Art. 36º** A hora/aula atividade corresponderá no mínimo 1/3 (um terço) da jornada de trabalho e será concedida somente aos professores em exercício de docência, sendo cumpridas, na unidade educacional ou excepcionalmente



em atividades autorizadas pela Secretaria Municipal de Educação e Esportes.

**Art. 37º** A ampliação da carga horária semanal, em regime suplementar ou em caráter definitivo, será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular do cargo de professor.

**§ único.** Fica autorizada a possibilidade de realizar a ampliação da carga horária dos Professores, devendo a Secretaria Municipal de Educação e Esportes publicar edital de chamamento, com ampla divulgação e com 30 (trinta) dias de antecedência, permitindo a inscrição de professores interessados.

## CAPÍTULO X

### DO PLANO DE VENCIMENTO

#### SEÇÃO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

**Art. 38º** O vencimento do professor é a retribuição financeira, fixada nesta lei, pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao nível e a referência em que se encontra na carreira, segundo a tabela de vencimentos deste plano.

**Art. 39º** A remuneração do professor corresponde ao vencimento em que se encontra, acrescido das vantagens financeiras a que fizer jus.

**Art. 40º** Sobre o vencimento do professor, acrescido de vantagens financeiras de caráter permanente, incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

**Art. 41º** O vencimento inicial do professor – nível PH 01, não poderá ser inferior ao valor do piso nacional da classe.

**Art. 42º** A cada atualização do piso nacional do magistério, deverá ser feito uma revisão geral proporcional a todos os níveis e referências, constantes na tabela de vencimentos, não se aplicando nesse caso a revisão geral anual estabelecida em lei municipal.

**§ 1º.** No ano que não houver atualização do piso do magistério nacional, será aplicada a revisão geral anual, instituída por lei municipal, e concedida a todos os servidores pelos índices inflacionários.

**§ 2º.** A porcentagem de reajuste a ser aplicada de acordo com o piso nacional fixado, incidirá de forma automática, sem necessidade de qualquer ato.



§ 3º Caso a fixação do piso nacional ocorra após já ter ocorrido a revisão geral anual dada a todos os servidores do Município, aplicar-se-á o percentual da diferença, caso aquele tenha sido maior

## SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES

**Art. 43º** Os professores terão Gratificações de Função de Gestão sobre os seus vencimentos, nos percentuais especificados abaixo:

### I- Diretor de Escola:

a) Unidade Escolar com até 150 (cento e cinquenta) alunos, 30% (trinta por cento);

b) Unidade Escolar com 151 (cento e cinquenta e um) até 500 (quinhentos) alunos, 40% (quarenta por cento);

c) Unidade Escolar com mais de 501 (quinhentos e um) alunos, 50% (cinquenta por cento);

### II- Diretor Adjunto de escola:

a) Unidade Escolar com mais de 501 (quinhentos e um) alunos, 45% (quarenta e cinco por cento);

**Art. 44º** As gratificações serão suspensas quando o professor se afastar das funções, exceto para férias, licença prêmio, licença maternidade ou outra disposição prevista em legislação maior.

**Art. 45º** As gratificações previstas no caput do Art. 42 desta lei não serão incorporadas ao vencimento normalmente percebido pelo professor, nem aos proventos de aposentadoria, bem como não servirão de base de cálculo de qualquer outra vantagem.

## SEÇÃO III REGÊNCIA DE CLASSE

**Art. 46º** Vantagem financeira de caráter permanente para Professores Docentes de Educação Infantil, Anos Iniciais e Anos Finais, percebendo em sua remuneração um adicional de 15% (quinze por cento) que tem como referência o salário base.

## SEÇÃO IV PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

**Art. 47º** Vantagem financeira concedida anualmente aos professores em regência que tiverem 100% (cem por cento) de assiduidade no trabalho durante o ano letivo. Fazendo jus a um percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário base. Esse valor não será agregado ao vencimento.



§ 1º o prêmio por assiduidade será concedido todo mês de janeiro uma única vez a cada ano, aos professores que não apresentarem faltas, licenças, chegadas atrasadas, saídas adiantadas e outros, exceto licença prêmio, no ano imediatamente anterior, sendo publicada a lista com os nomes dos servidores contemplados com o referido prêmio.

§ 2º O Setor de RH deverá certificar a inexistência de qualquer falta justificada ou não, licença (exceto licença-prêmio) e atrasos no ano anterior à concessão do prêmio.

## SEÇÃO V DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 48º** O professor terá direito a um adicional por tempo de serviço, à razão de 6% (seis por cento) a cada 03 (três) anos de efetiva prestação de serviço público municipal, em conformidade com o art. 55 da Lei Complementar nº 04/91, calculado sempre sobre o vencimento do cargo efetivo.

## CAPÍTULO XI

### FÉRIAS

**Art. 49º** Para os professores docentes em exercício de regência de classe nas Unidades Escolares, bem como aos demais profissionais do magistério, serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola e da Secretaria Municipal de Educação e Esportes.

## CAPÍTULO XII

### SEÇÃO I DAS SUBSTITUIÇÕES E DAS AULAS EXCEDENTES

**Art. 50º** Nos casos de substituições de professores titulares, por período não superior ao ano letivo, poderão inscrever-se os professores do quadro permanente do magistério municipal para jornada suplementar, conforme critérios do artigo 53º desta lei, ressalvada a garantia do cumprimento da hora - atividade.

**Art. 51º** Se houver disponibilidade de aulas, antes da publicação da carga horária para Admissão em Caráter Temporário – ACT, será ofertada ao



professor efetivo que tiver carga horária inferior a 40h, podendo alterar temporariamente (durante o ano letivo) sua carga horária até completar no máximo 40h semanais. No final do ano letivo, permanece sua carga horária de efetivação conforme portaria.

**Art. 52º** Em caso de ampliação do número de turmas nas unidades educacionais, a Secretaria Municipal de Educação e Esportes, deverá disponibilizar as vagas com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias para que os professores efetivos que tenham interesse em ministrar aulas excedentes, possam inscrever-se conforme os critérios do artigo 53º desta lei, das quais receberão proporcionalmente, o mesmo valor da aula do período em que forem titulares.

**Art. 53º** Os professores interessados em ministrar aulas excedentes ou alterar temporariamente sua carga horária, deverão inscrever-se diretamente na Secretaria Municipal de Educação e Esportes, mediante requerimento, e será observada a seguinte ordem de prioridade no processo de escolha desses professores:

- I- Maior tempo de serviço no Sistema Municipal de Ensino;
- II- Maior escolaridade;
- III- Maior idade.

## SEÇÃO II DA LICENÇA PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 54º** A licença para Mestrado ou Doutorado, consiste no afastamento do professor de suas funções, computando o tempo de afastamento para todos os fins de direito, com autorização expressa do Poder Executivo, uma vez que esta, não inviabilize o funcionamento da unidade escolar.

**§1º** A solicitação da autorização deverá ser feita por escrito, contendo o título, a carga horária, local e data da atividade do curso, e comunicada, em seguida, à Secretaria Municipal de Educação e Esportes.

**§2º** O período de afastamento para a referida licença, será concedida mediante documentação comprobatória da Instituição de Ensino, onde a mesma deverá indicar a carga horária semanal, e os dias de afastamento que o professor necessitar.

**§3º** Após a conclusão do curso, se concedida à licença, o professor deverá permanecer no quadro de funcionários, no mínimo cinco (05) anos, caso não queira, deverá ressarcir aos cofres municipais, o valor integral do seu afastamento.

## CAPÍTULO XIII

### DA ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO



**Art. 55º** Fica autorizada a contratação de professor para o exercício da docência, em caráter temporário, para o atendimento dos seguintes casos considerados de excepcional interesse público.

I- Substituição de professor licenciado ou designado para exercer outra função, tanto do quadro do município como também de outros órgãos públicos, colocado à disposição pela Secretaria Municipal de Educação e Esportes;

II- Preenchimento de vaga, desde que esgotada a lista de classificação do Concurso público;

III- Para atender demanda de matrículas imprevistas na rede pública municipal;

**Art. 56º** A seleção e o recrutamento serão feitos mediante processo seletivo de acordo com edital específico.

**Art. 57º** Nas contratações por prazo determinado, a remuneração será o vencimento inicial referência I e com o adicional de gratificação de regência de classe.

**§ único** Esgotada a lista de candidatos graduados ou licenciados na área específica do currículo, a Secretaria de Educação e Esportes, poderá contratar acadêmicos dos cursos de licenciatura através de chamada pública, para ministrar aulas, e serão remunerados conforme o valor estipulado em edital.

#### **CAPÍTULO XIV**

#### **DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 58º** É instituída a comissão de gestão do plano de carreira do magistério público municipal, com a finalidade de orientar sua atualização, operacionalização e aperfeiçoamento do plano, com a seguinte composição:

- I- Secretária(o) Municipal de Educação e Esportes;
- II- 1 (um) assessor jurídico do Poder Público Municipal;
- III- 1(um) representante da Secretaria Municipal de Administração e Fazenda;
- IV- 1(um) representante dos professores do Sistema Municipal de Ensino.
- V- 1(um) representante do Conselho Municipal de Educação – COMED.
- VI- 1(um) Representante do legislativo integrante da comissão de Educação;
- VII- 1(um) Representante do Fundo Previdenciário dos Servidores Públicos Municipais - FUNPREV;
- VIII- 1(um) Representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais - professor associado.



**Art. 59º** A comissão de gestão do plano de carreira analisará todos os casos de movimentação funcional e emitirá parecer sobre eles.

## **CAPÍTULO XV**

### **DAS REGRAS DE TRANSIÇÃO**

**Art. 60º** Quando da implantação desta lei, os vencimentos dos professores efetivos serão enquadrados na tabela em nível e referência, constantes no anexo III.

**§1º** O professor que já concluiu o Estágio Probatório e que possuir formação acadêmica superior à sua atual situação funcional, deverá acessar o nível correspondente a sua formação acadêmica, após comprovado sua titulação, nos termos desta lei.

## **CAPÍTULO XVI**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 61º** Os professores efetivos que não possuem formação mínima para o exercício do magistério, fazem parte do quadro em extinção desta lei, conforme o anexo I.

**Art. 62º** Os professores poderão alterar a jornada de trabalho semanal, desde que haja necessidade do serviço público e manifestação formal do profissional, desde que a carga horária a ser alterada esteja prevista nesta lei e nos editais de concurso público de ingresso, conforme regulamentação específica do Poder Público Municipal.

**Art. 63º** Anualmente, no mês de outubro, os candidatos à licença prêmio para o ano subsequente, deverão requerer junto à Secretaria Municipal de Educação e Esportes, o pedido de gozo da licença, indicando o período pretendido, cabendo ao Secretário (a) Municipal de Educação e Esportes, analisar os pedidos e encaminhá-los ao Chefe do Executivo para a homologação.

**§ único** Na concessão das licenças será respeitado o critério do servidor com maior idade e licenças vencidas, com um limite anual de 10% (dez por cento) dos Profissionais de Educação, incluídas nessa lei.

**Art. 64º** O Quadro de formação e atribuição do cargo do Magistério Público Municipal, constante no anexo I, faz parte integrante da presente lei.

**Art. 65º** O Quadro de vagas do Magistério Público Municipal, constante no anexo II, faz parte integrante da presente lei.





**Art. 66°** O Quadro de Níveis e Referências de vencimentos do Magistério Público Municipal, constante no anexo III, faz parte integrante da presente lei.

**Art. 67°** As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 68°** Fica revogada a Lei Complementar nº008/98, de 14 de dezembro de 1998 e a parte que se trata da gratificação de diretor escolar conforme ANEXO IV da Lei Complementar nº 36/2017 de 6 de dezembro de 2017.

**Art. 69°** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Timbó Grande, em 28 de dezembro de 2023

**VALDIR CARDOSO DOS SANTOS**  
Prefeito Municipal