



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2023.**

**INSTITUI O PLANO DE CARGOS E  
CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO  
MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE  
ARAPORÃ – MG E DÁ OUTRAS  
PROVIDÊNCIAS.**

A Câmara Municipal de Araporã, Estado de Minas Gerais, por meio dos representantes legais do povo aprova e o Prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei:

**TÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES  
CAPÍTULO I  
DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DESTA LEI**

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do magistério público do Município de Araporã, 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 Serão contemplados pela presente Lei com benefícios, vantagens e demais acréscimos, os profissionais do magistério.

Parágrafo único. Atribuir-se-á direitos e deveres, quando couber, conforme o disposto nesta Lei, aos detentores de cargo de provimento em comissão, função gratificada e contratados por tempo determinado e de excepcional interesse público.

Art. 3º O regime jurídico dos profissionais do magistério público municipal é o estatutário, nos termos da Lei Complementar Municipal n.123, de 2020 e suas posteriores alterações.

**CAPÍTULO II  
DOS PRINCÍPIOS**



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

Art. 4º Esta Lei será regida pelos seguintes princípios e valores:

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, estatal quanto ao financiamento, pública quanto à destinação e autônoma quanto à gestão;

**CAPÍTULO III  
DAS DEFINIÇÕES**

Art. 5º 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;

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 função de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, 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



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

referência de vencimento, mesma denominação e substancialmente idêntico quanto ao nível de formação, grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;

VII – profissional de apoio à educação: toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão;

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, 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 da educação: servidores que executam tarefas na área pedagógica de assessoramento, planejamento, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação 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 deverá seguir um crescimento gradativo correspondendo a cada fator de promoção disposto em conformidade com o Anexo Ia 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;



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

XVIII – progressão horizontal: posicionamento do servidor a um grau remuneratório superior àquele em que se encontra atualmente, pela classificação na promoção referente à mudança de classe, decorrente da avaliação do seu desempenho e logo após cumprimento do interstício necessário para cada classe;

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;

XXI – vencimento: é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei;

XXII – pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

XXIII – unidade escolar: espaço coletivo de atendimento gratuito e privilegiado de vivência, com o objetivo de formar e desenvolver cada indivíduo em seus aspectos cultural, social e cognitivo.

**TÍTULO II**

**DO PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

**CAPÍTULO I**

**DA COMPOSIÇÃO**

Art. 6º O Plano de cargos e carreira dos servidores considerados profissionais do magistério compõe-se dos seguintes cargos de provimento efetivo:

I – professor da educação básica: com habilitação em nível superior – licenciatura plena, em conformidade com as normas do Conselho Nacional de Educação Superior – PEB II;

II – especialistas da educação: orientador educacional, psicopedagogo e supervisor pedagógico;

§ 1º Consideram-se também profissionais do magistério, além dos cargos listados neste



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

artigo, demais servidores que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção escolar.

§ 2º O professor da educação básica terá mencionado em sua lotação e documentação a disciplina curricular para o cargo o qual foi concursado, respeitada a habilitação específica.

**CAPITULO II**

**DAS CARREIRAS**

**Seção I**

**Dos Princípios Básicos**

Art. 7º A carreira do magistério público municipal tem como princípios básicos:

I – habilitação profissional como 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;

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 ou 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. 8º 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.



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

Seção II

Da Estrutura da Carreira

Art. 9º Os cargos dos profissionais do Magistério Municipal dispostos no artigo 6º desta Lei congregam-se nas seguintes carreiras:

I - professor, constituída dos profissionais que exercem atividades de docência;

II - especialista da educação, constituída dos profissionais que oferecem suporte pedagógico direto às atividades de docência, incluídas as de administração escolar, psicopedagogia, supervisão pedagógica e orientação educacional.

Art. 10. 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 I desta Lei.

Art. 11. A revisão do vencimento inicial dos cargos de cada carreira dos profissionais do magistério da Educação fica condicionada à capacidade financeira do Município, inclusive diante do aumento progressivo decorrente de despesas devido à implementação deste Plano.

**CAPÍTULO III**

**DAS CLASSES E DOS NÍVEIS**

Art. 12. Integram o plano de cargo, carreira e remuneração dos profissionais do magistério do Município de Araporã os cargos de provimento efetivo relacionados no Anexo I, organizados em níveis e classes.

Parágrafo único. As classes constituem as linhas de progressão horizontal.

Art. 13. 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 definições:

I - docentes:

a) Nível I: Professor da Educação Básica - PEB II - com formação em curso de licenciatura plena em pedagogia; curso de licenciatura plena de normal superior; curso em nível



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

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 curso de pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas lato sensu 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 para o cargo concursado, com título de mestre resultante de tese defendida no campo da educação.

d) Nível IV: 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.

**II - Especialistas da Educação:**

a) Nível I: licenciatura em pedagogia ou normal superior, cuja certificação habilite o profissional para exercer as funções de orientador educacional, psicopedagogo ou supervisor pedagógico;

b) Nível II: licenciatura plena e curso de especialização ou pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas lato sensu de formação pedagógica referente ao cargo concursado, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação, cuja certificação habilite o profissional para exercer as funções de orientador educacional, psicopedagogo ou supervisor pedagógico.

c) Nível III: Licenciatura plena mais a apresentação de certificado de título mestre resultante de tese defendida no campo da educação.

d) Nível IV: Licenciatura plena que mais a apresentação de certificado de título de doutor resultante de tese defendida no campo da educação.

§ 1º É considerado como curso de pós-graduação ou especialização, lato sensu, o curso com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, em conformidade com as disposições legais do Ministério da Educação;

§ 2º Compete ao departamento de recursos humanos da Administração Municipal, com anuência ou parecer fundamentado emitido pela Secretaria Municipal de Educação, a análise e aprovação da documentação referente à formação escolar do servidor para efeito de seu



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

provimento no cargo e conseqüente evolução na carreira, na forma desta Lei.

Art. 14. Todo cargo se situa, inicialmente, na classe “A” da tabela de vencimentos correspondente e a esta classe retorna quando vago, conforme o Anexo I.

**CAPÍTULO IV**  
**DA PROMOÇÃO VERTICAL**

Art. 15. A promoção do servidor de que trata este título é feita mediante 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 deve ser requerido previamente pelo interessado, nos meses de janeiro e de julho.

§ 1º A promoção do servidor estável detentor de cargo de provimento efetivo ocorre imediatamente após a emissão de ato administrativo por parte do Chefe do Poder Executivo Municipal, observada a análise e a aprovação pelo departamento de recursos humanos do Município mediante parecer prévio da Secretaria Municipal de Educação sobre a documentação que comprove a sua formação escolar ou certificação em cursos do nível solicitado.

§ 2º A promoção do servidor ocorrerá de um nível para outro quando atendidas às exigências do parágrafo anterior.

§ 3º O efeito financeiro decorrente da promoção do servidor, quando aprovada, terá início a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do protocolo de toda a documentação comprobatória para o nível solicitado.

§ 4º No eixo vertical da tabela de vencimentos de cada carreira, o servidor terá, em relação ao vencimento do mesmo nível anterior da carreira, um aumento na promoção conforme Anexo I.

§ 5º Os servidores somente terão direito à promoção após o cumprimento e aprovação do estágio probatório.

§ 6º O servidor considerado profissional do magistério superior que acumular cargos de provimento efetivo em conformidade com os dispositivos constitucionais terá a promoção deferida para cada cargo analisando a certificação apresentada.



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

**CAPÍTULO V**  
**DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**Seção I**

**Das Disposições Gerais**

Art. 16. Consiste a progressão horizontal do servidor de que trata este título o posicionamento do servidor em grau remuneratório superior àquele em que se encontra atualmente, pela classificação na promoção referente à mudança de classe, decorrente da obtenção de nota mínima em procedimento de avaliação do seu desempenho e logo após cumprimento do interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra.

Art. 17. Deferida a progressão horizontal, o servidor será posicionado na nova classe, no mesmo nível onde se encontrava anteriormente e receberá um aumento na progressão horizontal em relação ao vencimento da classe anterior, conforme fator de progressão disposto no Anexo I, de acordo com a carreira.

Parágrafo único. O servidor que obtiver a progressão horizontal receberá o aumento de que trata este artigo no mês subsequente após a publicação do ato administrativo de concessão da vantagem.

Art. 18. A avaliação de desempenho de que trata este capítulo será realizada anualmente e ao final do interstício de 03 (três) anos será somada a nota obtida em cada uma das avaliações realizadas, sendo a nota final apurada por meio da média aritmética simples e ponderada observada a nota mínima exigida e demais exigências constante em regulamento.

Art. 19. A contagem do tempo de exercício para fins de progressão horizontal será interrompida sempre referente ao ano em que o servidor:

I – somar duas penalidades na forma de advertência conforme normas definidas no estatuto dos servidores públicos de Araporá;

II – sofrer uma penalidade na forma de suspensão, mesmo que convertida em multa, conforme normas definidas no estatuto dos servidores públicos de Araporá;

III – completar 10 (dez) faltas injustificadas ao serviço;

IV – somar 15 (quinze) atrasos de comparecimento ao serviço ou saídas antes do término do horário da jornada;



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

V – deixar de participar de 3 (três) atividades extraclasse desenvolvidas pela escola;

VI – requerer licenças e afastamentos sem direito à remuneração;

Parágrafo único. Sempre que ocorrer quaisquer das hipóteses de interrupção previstas neste artigo, iniciará nova contagem do interstício exigido para progressão horizontal após a concretização da causa interruptiva.

Art. 20. Suspendem a contagem do tempo do interstício da progressão horizontal enquanto perdurar as situações seguintes:

I - licença para tratamento de saúde, no que exceder a 120 (cento e vinte) dias, mesmo que em prorrogação, exceto as decorrentes de acidente em serviço;

II - tiver afastamento para exercício de atividade não relacionada com o magistério.

III – o período de licenças que ultrapassem o limite de 9 (nove) licenças durante a contagem para o interstício, independente do período de cada licença;

IV – o período de licença para afastamentos motivados por internação hospitalar com o intuito da realização de cirurgias simplesmente estéticas com o objetivo de embelezamento, exceto as cirurgias de reparação em decorrência de doenças e acidentes;

Parágrafo único. O período de licença maternidade não suspende a contagem do tempo do interstício para fins de progressão horizontal.

Art. 21. A progressão horizontal começa a incidir na carreira do servidor após sua aprovação no estágio probatório de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo.

Art. 22. Para alcançar a progressão horizontal, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe em que esteja posicionado;

II - ter obtida nota mínima final correspondente à média igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

§1º Quando as situações descritas no artigo 19 ocorrerem no interstício de um ano letivo, o servidor não deverá ser avaliado.

§2º Caso a situação prevista no parágrafo anterior persista por três anos consecutivos, o servidor poderá perder o cargo público por insuficiência de desempenho.

Seção II  
Da Avaliação de Desempenho



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

Art. 23. Os profissionais do magistério ocupantes de cargo de provimento efetivo serão submetidos, anualmente, a avaliação de desempenho individual, conforme estabelecido nesta lei e no respectivo regulamento.

§1º Será objeto da avaliação tanto o desempenho do trabalho quanto os aspectos comportamentais do servidor como assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade, responsabilidade, dentre outros previstos em regulamento.

§ 2º O resultado da avaliação de desempenho é condição para a progressão horizontal.

**Seção III**

**Dos Critérios Para a Avaliação de Desempenho**

Art. 25. O processo de avaliação dos profissionais do magistério deverá ser entendido como um processo contínuo, coordenado por uma comissão geral.

§ 1º A avaliação na unidade escolar será realizada por comissões específicas compostas por servidores efetivos e estáveis e contarão com as seguintes composições:

I - para avaliação de professores na função de docência:

a) o diretor da escola, que presidirá a comissão;

b) 01 (um) especialista da educação;

c) 01 (um) professor eleito pelo grupo a ser avaliado, proibida a recondução para o ano subsequente;

II – para avaliação dos especialistas da educação:

a) o diretor da escola, que presidirá a comissão;

b) o Coordenador Pedagógico da Secretaria Municipal de Educação;

III – Para a avaliação do diretor da unidade escolar:

a) o Secretário Municipal da Educação, que presidirá a comissão;

b) o coordenador pedagógico da Secretaria Municipal de Educação;

§ 2º Caso a unidade escolar não disponha de número suficiente de pessoal para compor a comissão avaliadora, o Presidente poderá solicitar a indicação de um representante da Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º O resultado da avaliação somente será modificado com base na aferição dos critérios previstos nesta lei, sendo obrigatória a indicação dos fatos, documentos, circunstâncias



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

e demais elementos de convicção no termo final da avaliação.

§ 4º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 5º O servidor avaliado deverá tomar ciência do resultado da sua avaliação de desempenho;

§ 6º A Comissão Geral de Avaliação de Desempenho profissional deverá definir as diretrizes e critérios de avaliação, de acordo com a legislação vigente.

§ 7º Excepcionalmente, nos casos em que o profissional avaliado pelas comissões descritas nos incisos I e II obtiver média inferior 70% (setenta por cento) do total da avaliação, o processo deverá ser encaminhado para Comissão Geral de Avaliação para certificação das notas atribuídas.

§ 8º Para obtenção da nota de avaliação de desempenho, cada comissão atribuirá uma nota entre 0 (zero) e 100 (cem) pontos;

§ 9º A eleição dos membros que comporão as comissões será convocada e disciplinada por seu regulamento e, caso as vagas não sejam preenchidas, caberá ao Chefe do Poder Executivo a escolha e nomeação.

§ 10. A Comissão Geral de Avaliação de Desempenho será composta por servidores estáveis e seus titulares farão jus a uma gratificação de pagamento único no mês de dezembro que corresponderá à 5% (cinco por cento) do vencimento de cada membro.

§ 11. A gratificação prevista no parágrafo anterior terá caráter precário e não se incorporará, para quaisquer efeitos, aos vencimentos e proventos e sobre ela não incidirá vantagem alguma a que faça jus o servidor, vedada, assim, sua utilização, sob qualquer forma, para cálculo simultâneo que importe em acréscimo de outra vantagem pecuniária.

Art. 26. A Comissão Geral de Avaliação de Desempenho terá a seguinte composição:

I - 02 (dois) servidores indicados pelo Prefeito, sendo um deles o Secretário Municipal de Educação que a presidirá;

II - 06 (seis) representantes da carreira do Magistério que serão eleitos pelos próprios profissionais do Magistério sendo:

a) 01 (um) representante do Centro de Educação Infantil "Antônio Rabelo";

b) 01 (um) representante do Centro de Educação Infantil "Professora Erotildes Silva Menezes";

c) 01 (um) representante da Escola Municipal de Educação Infantil "Lápis de Cor";



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

- d) 01 (um) representante da Escola Municipal "Prefeito Wilmar Alves de Oliveira";
- e) 01 (um) representante da Escola Municipal "Olintha de Oliveira Vale";
- f) 01 (um) representante dos Especialista da Educação.

§1º Para compor a comissão geral de avaliação desempenho, o servidor eleito deverá atender aos seguintes critérios:

- I – ser estável;
- II - não ser integrante da diretoria do Sindicato dos Servidores Municipais ou órgão sindical equivalente;
- III - não ocupar cargo em comissão;
- IV - não ter sido candidato a cargo eletivo nas duas últimas eleições municipais.

§ 2º A Comissão Geral de Avaliação de Desempenho será nomeada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º O funcionamento das comissões de avaliação de desempenho será objeto de regulamento e caso as vagas não sejam preenchidas pela eleição caberá ao Chefe do Poder Executivo a respectiva escolha e nomeação.

§ 4º Os relatórios de acompanhamento da atuação profissional do servidor avaliado, realizados pela comissão das unidades escolares, deverão ser anexados aos formulários de avaliação de desempenho profissional e encaminhados à comissão geral quando constatado que o servidor avaliado pontuou em critérios que indiquem rendimento abaixo do esperado.

§ 5º A defesa do avaliado deverá ser encaminhada à comissão geral de avaliação desempenho, por escrito, no prazo de 05 (cinco) dias consecutivos, a contar da data da ciência do resultado obtido, sendo que a comissão que terá 10 (dez) dias consecutivos para emitir o parecer final, a contar da data do protocolo do recurso.

§ 6º Compete às comissões das unidades escolares:

- I - participar das reuniões de trabalho e formações específicas promovidas;
- II - efetuar a avaliação do servidor, em conjunto com os demais membros;
- III - apresentar à comissão geral os formulários de avaliação, sempre que a mesma for realizada;
- IV - assegurar o sigilo e a ética no decorrer de todo o processo de avaliação;
- V - divulgar amplamente os critérios e o período de avaliação no local de trabalho, bem como, a nominada da comissão avaliadora;
- VI - solicitar a presença, quando necessária, de um representante da Secretaria da



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

Educação, para participar do processo de avaliação.

§ 7º Compete à Comissão Geral de Avaliação:

I - organizar e encaminhar os formulários específicos de avaliação;

II - orientar os integrantes das comissões das unidades escolares e os assessores técnicos da Secretaria da Educação sobre o processo de avaliação;

III - mediar o processo de avaliação, quando solicitado formalmente pela comissão da unidade escolar ou avaliado;

IV - receber das unidades escolares as avaliações quando solicitado, adicionar a avaliação da comissão geral e formalizar os encaminhamentos cabíveis;

V - homologar o processo de avaliação;

VI - destituir a comissão da unidade escolar que estiver ferindo a ética profissional e os critérios citados nesta Lei, conduzindo os trabalhos com intuito de favorecer ou prejudicar qualquer servidor em processo de avaliação, nomeando outra comissão para continuidade do mesmo;

VII - encaminhar à Secretaria da Educação, solicitação de acompanhamento do servidor cuja avaliação de desempenho apurou resultado que indiquem rendimento abaixo do esperado.

§ 8º Com exceção dos servidores indicados pelo Prefeito, os demais integrantes da comissão geral de avaliação de desempenho serão eleitos para mandato de um ano, permitida uma recondução por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 9º Os servidores estáveis, indicados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, integrantes da comissão geral de avaliação de desempenho poderão ser substituídos a qualquer tempo.

§ 10. A Secretaria Municipal de Educação dará suporte técnico e administrativo, bem como disporá de todos os recursos necessários para o efetivo funcionamento das comissões de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério.

Art. 27. Para efeito de avaliação de desempenho serão atribuídos pontos para cada critério avaliado descrito no regulamento.

Parágrafo único. O chefe imediato e, quando necessário, mais um servidor com cargo igual ou superior ao servidor submetido à Avaliação de Desempenho, colaborará na aplicação dos critérios previstos no caput deste artigo.



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

Seção IV

Do Resultado das Avaliações

Art. 28. A nota de avaliação anual será obtida pelo somatório das notas dos critérios da avaliação de desempenho.

Art. 29. Os pontos a serem atribuídos para cada item da avaliação de desempenho poderão ser no mínimo 1 (um) e no máximo 5 (cinco) pontos.

Art. 30. 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. 31. Será considerado apto a obter a progressão horizontal o profissional do magistério que obtiver nota final igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

Art. 32. O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação serão arquivados na pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Art. 33. O profissional do magistério que obtiver duas avaliações anuais consecutivas negativas ou três avaliações negativas não consecutivas, no interstício de cinco anos, será demitido por insuficiência de desempenho.

Parágrafo único. A insuficiência de desempenho somente será decidida e declarada desde que ao servidor seja assegurado o pleno direito de defesa e contraditório, e que a decisão tenha como base descritiva, inteligível, confiável, comunicável e comparável os resultados anuais das avaliações de desempenho do servidor, e com a condição de que tenham sido elas do conhecimento do servidor avaliado.

Seção V

Dos Recursos

Art. 34. 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 5 (cinco) dias úteis contados da data da ciência por



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

parte do servidor.

Art. 35. 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. 36. Para a avaliação de desempenho serão utilizados formulários próprios, conforme previsto em regulamento.

**CAPÍTULO VI  
DAS VANTAGENS ESPECIAIS**

**SEÇÃO I**

**Das Férias e do Recesso**

Art. 37. O Professor e os Especialistas da Educação em efetivo exercício das atividades terão direito a 30 (trinta) dias de férias anuais consecutivos, acrescidos de 15 (quinze) dias de recesso, de acordo com o interesse da Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Os demais servidores lotados na Secretaria 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.

**SEÇÃO II**

**Das Gratificações**

Art. 38. O servidor da carreira do magistério fará jus às gratificações nos casos e percentuais abaixo relacionados:

I - 5% (cinco por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo para o Professor que tenha regularmente matriculado em uma turma, número igual ou superior a 5 (cinco) alunos com deficiência, comprovado via laudo médico;

II- 5% (cinco por cento) sobre o vencimento do Professor efetivo, regente de turmas ou de aulas, desde que devidamente atuantes no processo de aprendizagem, ativos e assíduos na escola e que realizem práticas pedagógicas diferenciadas e inovadoras, trazendo qualidade e melhoria para o aprendizado escolar, e do Supervisor Pedagógico, responsável pelo



**MUNICÍPIO DE ARAPORÁ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

acompanhamento das turmas, desde que devidamente atuantes no processo de aprendizagem, ativos e assíduos na escola conforme regras estabelecidas em regulamento.

§ 1º Cabe à Secretaria Municipal da Educação a avaliação e o acompanhamento das turmas com alunos classificados como pessoas com deficiência, para efeito da concessão das gratificações previstas no inciso I.

§ 2º O adicional previsto no inciso II destina-se também ao supervisor pedagógico atuante na escola que acompanha, orienta e monitora os professores em desenvolvimento das práticas pedagógicas inovadoras e diferenciadas;

§ 3º Fará jus à gratificação por atuação docente inovadora o professor que alcançar nota mínima de 8,0 (oito) pontos como média final resultante das notas obtidas nos relatórios e avaliações realizadas pelo diretor da unidade escolar e pelo especialista da educação que comprovem sua prática pedagógica, conforme regulamento.

§ 4º Para o recebimento do adicional previsto no inciso II o supervisor pedagógico deverá alcançar nota mínima de 8,0 (oito) pontos na avaliação do diretor da unidade escolar, a respeito de sua prática de gestão pedagógica no que se refere ao acompanhamento, auxílio, orientação e validação do trabalho do professor, conforme regulamento.

§ 5º Todas as avaliações, fichas e práticas pedagógicas deverão estar apuradas e validadas até o vigésimo quinto dia de cada mês que finaliza o período avaliativo, com planilha de notas devidamente consolidadas, a fim de ser lançado na folha de pagamento em tempo hábil.

§ 6º As gratificações previstas neste artigo não serão pagas nos períodos de férias e recessos escolares.

§ 7º As gratificações de que trata este capítulo será calculada sobre o vencimento do servidor, podendo ser percebidas concomitantemente, se assim forem justificadas e computadas para as situações previstas neste artigo.

Art. 39. A função gratificada de Vice-Diretor será preenchida somente quando a escola de sua lotação tiver o número igual ou superior a 100 (cem) alunos podendo ser ocupado por servidor efetivo do quadro do magistério ou do administrativo.

§ 1º Ao assumir as funções de Vice-Diretor, o servidor fará jus à uma gratificação correspondente a 20% (vinte por cento) calculada sobre o vencimento básico.

§ 2º Tanto o Diretor quanto o Vice-Diretor deverão, obrigatoriamente, cumprir jornada



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

de 40 (quarenta) horas semanais na função, atendendo assim as necessidades da escola;

§ 3º Nas escolas onde há o turno noturno o Diretor fará escala de revezamento com Vice-Diretor para atendimento eficaz aos três turnos da escola;

§4º Para efeito desta Lei funções gratificadas são retribuições atribuídas ao exercício de função de direção, chefia e assessoramento, seja nas unidades escolares ou na Secretaria Municipal de Educação, instituído com acréscimo no vencimento do servidor nomeado para exercê-la.

§ 5º O percentual relativo à função gratificada será calculado sobre o vencimento do servidor, que corresponderá ao valor estabelecido no padrão de vencimento em que se encontre.

§ 6º Os professores ou especialistas da educação que exercerem a função de Diretores e Coordenadores Pedagógicos receberão sobre o vencimento gratificação nos seguintes termos:

I - GF1: os Diretores de escolas municipais, com números de alunos de 301 (trezentos e um) a 799 (setecentos e noventa e nove) alunos, fará jus a uma gratificação de 40% (quarenta por cento) sobre o seu vencimento;

II - GF2: os Diretores de escolas municipais com números de alunos de 99 (noventa e nove) a 300 (trezentos) alunos, farão jus a uma gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o seu vencimento;

III - GF3: os professores ou especialistas da educação quando em exercício na função de Coordenador Pedagógico lotado na Secretaria Municipal de Educação, farão jus a uma função gratificada correspondente a 30% (trinta por cento) sobre seu vencimento.

§ 7º A gratificação não será incorporada aos vencimentos do servidor efetivo e não incidirão para efeito de aposentadoria.

§ 8º Os professores ou especialistas da educação detentores de dois cargos efetivos, perceberá a gratificação por atuação referente apenas ao cargo mais antigo do concurso.

**Seção III**

**Dos Cargos de Provimento em Comissão e Função Pública**

Art. 40. O servidor designado para o exercício de cargo de provimento em comissão deverá optar:



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

I - pelo vencimento de seu cargo efetivo ou cargos efetivos, quando acumuláveis, mais as vantagens pessoais do cargo ou cargos quando acumuláveis ou;

II - pelo vencimento do cargo em comissão.

Art. 41. As funções gratificadas de que trata este capítulo correspondem a encargos que não fazem parte das atribuições próprias dos cargos de provimento efetivo, constituindo vantagem transitória.

Art. 42. Somente serão designados para o exercício de funções gratificadas servidores públicos do município detentores de cargos de provimento efetivos.

Parágrafo único. A designação a que se refere o caput deste artigo será feita pelo Prefeito e levará em conta o nível de escolaridade, a experiência profissional e a habilitação legal necessária ao desempenho da função.

Art. 43. O cargo de provimento em comissão de Diretor Escolar, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, será exercido em regime de dedicação exclusiva por professor ou especialista da educação, vedado ao seu ocupante exercer outro cargo na Administração Pública, direta ou indireta, em qualquer ente da federação.

Art. 45. A função gratificada de vice-diretor terá carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 46. A nomeação dos servidores para exercer o cargo em comissão de Diretor, e a função gratificada do Vice-Diretor de Escola Municipal é de competência exclusiva do Chefe do Poder Executivo.

Art. 47. Poderá ocupar o cargo de Diretor e exercer a função gratificada de Vice-Diretor das escolas municipais, o servidor que atender as exigências previstas em decreto municipal que dispõe sobre o processo de indicação.

Art. 48. Havendo vacância do cargo de Diretor Escolar, o Vice-Diretor assumirá o cargo caso o Chefe do Poder Executivo não opte por nomear novo Diretor Escolar.

**CAPÍTULO VII**  
**DA JORNADA DE TRABALHO**  
**Seção I**  
**Da Carga Horária**

Art. 57. A jornada de trabalho semanal do professor do ensino fundamental e da



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

educação infantil será de no mínimo 24 horas semanais e no máximo 40 horas semanais, podendo estender até o limite de 60 horas, em formato de extensão de aulas, quando houver necessidade de lotação da rede ou vacância de cargo nas escolas.

Parágrafo único. Da jornada total prevista no caput, dois terços serão cumpridos em sala de aula e um terço será destinado para atividades extraclases que serão reservadas para estudos, planejamento, preparação e avaliação de trabalhos didáticos, atividades de pesquisa, colaboração com a administração da escola, reuniões, trabalhos coletivos na escola, confecção de materiais pedagógicos, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, dentre outros, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

Art. 58. A jornada de trabalho semanal do professor em função docente fica distribuída conforme a tabela descrita no Anexo IV desta Lei.

§ 1º A hora-aula do professor tem duração de 50 (cinquenta) minutos em sala de aula e a hora-atividade ou extraclasse tem duração de 60 (sessenta) minutos.

§ 2º A carga horária mensal dos professores será determinada pela fórmula  $5,25 \cdot (\text{Hora-Aula Ministrada} + \text{Hora-Atividade})$ , onde:

I - o índice 5,25 refere-se à quantidade média de semanas mensais estipulada em 4,5 (quatro vírgula cinco), acrescido de 0,75 (zero vírgula setenta e cinco) que representa  $1/6$  (um sexto) correspondente ao repouso semanal remunerado;

II - o termo hora-aula ministrada refere-se à carga horária com o aluno em sala de aula, obedecendo ao limite máximo de  $2/3$  (dois terços) da carga horária semanal do professor;

III - os professores destinados a atuar nos CEMEIS e EMEIS, deverão obrigatoriamente exercer carga horária correspondente ao quadro curricular, núcleo comum, do ano em exercício.

Art. 59. O número total de aulas semanais do docente, observadas as diretrizes contidas no Anexo IV, será distribuída da seguinte forma:

I - na jornada de 24 horas semanais serão realizadas 16 (dezesesseis) aulas de 50 minutos de trabalho com o aluno e 8 (oito) horas com atividades extraclases;

II - na jornada de 40 horas semanais serão realizadas 27 (vinte e sete) aulas de 50 minutos de trabalho com o aluno e 13 (treze) horas com atividades extraclases;

§ 1º Nas atividades extraclases dos professores com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais serão destinadas 04 (quatro) horas aos trabalhos de planejamento, pesquisa,



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**

correção e elaboração das atividades desenvolvidas e reuniões pedagógicas; 01 (uma) hora de reflexão sobre a prática pedagógica com o supervisor pedagógico e 03 (três) horas de trabalho pedagógico coletivo na escola.

§ 2º Nas atividades extraclases dos professores com jornada de 40 (quarenta) horas semanais serão destinadas 08 (oito) horas aos trabalhos de planejamento, pesquisa, correção e elaboração das atividades desenvolvidas e reuniões pedagógicas; 02 (duas) horas de reflexão sobre a prática pedagógica com o supervisor pedagógico e 03 (três) horas de trabalho pedagógico coletivo na escola.

§ 3º Quando ocorrerem casos em que a necessidade das aulas extrapolarem o quantitativo de horas das cargas horárias dispostas, serão atribuídas aulas em caráter de extensão de horas para o professor.

§ 4º A jornada de trabalho do profissional da educação, no exercício de qualquer atividade de suporte pedagógico direto ou extraclasse, em unidade escolar ou em unidades técnico-administrativas da Secretaria Municipal de Educação, exceto Direção e Vice- Direção, será correspondente ao total de sua carga horária do cargo efetivo.

§ 5º É obrigatória a participação de todos os professores nas atividades complementares de cunho pedagógico em dia e hora determinado pela direção da unidade escolar ou pela Secretaria Municipal de Educação, sendo essas atividades supervisionadas por especialistas da educação, sem prejuízo da carga horária destinada à efetiva regência de classe ou aulas.

Art. 60. Os especialistas da educação farão 40 (quarenta) horas semanais assim discriminadas:

I - A jornada semanal do especialista será de 30 horas de efetivo trabalho na escola, 08 (oito) horas de estudo em local de livre escolha para planejamento, pesquisa, elaboração de propostas e, 02 (duas) horas de trabalho pedagógico coletivo na escola.

II - quando ocorrer de exceder a carga horária de trabalho, serão atribuídas extensão de horas, para o especialista.

§ 1º em caso de vacância de cargo caberá a Secretaria Municipal de Educação organizar um servidor para ocupar a vaga;

§ 2º ao especialista da educação cabe participar de todas as atividades extraclases relacionadas aos professores como preparador, orientador ou gestor daquele momento proposto;

§ 3º no caso dos especialistas que fazem atendimentos individuais, mediante



**MUNICÍPIO DE ARAPORÃ  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

necessidade da escola, deverá atender a demanda em caráter de escala nos turnos dentro das 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 61. O professor poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar, sempre que houver necessidade e a critério da Secretaria Municipal de Educação, com vencimento correspondente à respectiva jornada.

§ 1º A convocação para trabalhar em regime suplementar só terá lugar após despacho favorável da Secretaria Municipal de Educação, em pedido fundamentado pelo Diretor da unidade escolar no qual fique demonstrada a necessidade da medida em caráter provisório.

§ 2º Não poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar o professor que estiver em acumulação de cargos, empregos ou funções públicas, exceto se houver compatibilidade de horários e nos casos previstos em lei.

§ 3º O professor que atua no ensino fundamental, por área ou por conteúdo, quando não completar a carga horária correspondente ao cargo em sala de aula e atividades exigidas pelo projeto político pedagógico da escola, assumirá aulas de conteúdos afins.

§ 4º São conteúdos de afins:

I- linguagens e suas tecnologias - Português e seus desdobramentos, Arte, Educação Física, Inglês e Espanhol.

II- ciências biológicas - Ciências Biológicas, Química, Física, Biologia e Matemática.

III - ciências exatas - Matemática e Ciências

IV - ciências humanas - Geografia e História

V - ciências da religião - Ensino Religioso

§ 5º Após distribuição de aulas e turmas, professores com carga horária incompleta deverão compor seu quadro de horas com aulas afins ao seu componente curricular.

§ 6º As aulas deverão ser distribuídas aos primeiros professores efetivados na rede, observando-se os critérios de maior tempo de serviço, maior nota na última avaliação de desempenho, maior idade, e assim sucessivamente até o último colocado.

Art. 62. O número mínimo de horas aula deverá ser cumprido apenas em uma unidade escolar mediante demanda necessária para atender a grade curricular estabelecida pelas escolas.

§ 1º Caso não haja aulas da disciplina do professor em número suficiente para que possa cumprir a sua jornada normal de trabalho apenas em um turno, a carga horária será complementada em outro turno, conforme necessidade da unidade escolar.