ESTADO DA BAHIA
CÃMARA MUNICIPAL DE CAPIM GROSSO
CNPJ.13.230.990/0001-04 - Secretaria Geral

MFC.S.

PROJETO DE LEI Nº 084

Autor: PODER EXECUTIVO MUNICIPAL

Dispõe sobre a Reformulação da Lei Complementar nº 185/2010 que institui o Estatuto do Magistério Público do Município de Capim Grosso e dá outras providências

		Observações
Data da Apresentação: 16/dezembro2013	16/12/2013	
Encaminhando à Comissão: Finanças Orçamentos e Contas	16/12/2013	
Apresentado Emendas: Mod. Aditiva e Supressiva em	19/12/2013	
Aprovado Globalmente: Parecer Favorável 1ª, 2ª e Ultima discussão por **09** Votos em	19/12/2013	
Aprovado em 1ª Discussão: Por **09** Votos em	19/12/2013	
Aprovado em 2ª Discussão: Por **09** Votos em	19/12/2013	

APROVANDO
SESSÃO ORDINÁRIA
19 DEZ. 2013
PRESIDENTE

PROJETO DE LEI Nº 084/2013

ESTATUTO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE CAPIM GROSSO

CAPIM GROSSO - Bahia
Dezembro de 2013

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAPIM GROSSO
Praça Nove de Maio – CEP: 44695-000
Nova Morada– Capim Grosso - Bahia
CNPJ: 13.230.982/0001-50

PROJETO DE LEI N.º084/2013

Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Capim Grosso e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CAPIM GROSSO, ESTADO DA BAHIA,

Faço saber que a Câmara de Vereadores decreta e eu promulgo a seguinte Lei complementar.

TÍTULO I
DOS CONCEITOS BÁSICOS, PRINCÍPIOS E OBJETIVOS
CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E SEUS OBJETIVOS

Art.1º Esta Lei institui o Estatuto do Magistério Público do Município de Capim Grosso, contendo os princípios e normas de direitos públicos que lhe são peculiares, guardando consonância com a Constituição Federal, Lei Orgânica Municipal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e demais normas legais.

Parágrafo único. Ao Servidor do Magistério aplicam-se, subsidiária e complementarmente, as disposições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Capim Grosso.

Art.2º Integram o Magistério Público Municipal:

I - Os profissionais da Educação que exercem atividades de docência;

II - Os profissionais da Educação que exercem e desenvolvem atividades de suporte técnico-pedagógico direto à docência, incluídas:

a) direção ou administração escolar;
b) planejamento escolar e pedagógico;
c) coordenação e supervisão do processo didático e pedagógico;
d) orientação educacional e pedagógica.

III - Os profissionais da educação que exercem e desenvolvem atividades técnico-pedagógicas e educacionais no âmbito da Rede Municipal de Ensino, incluídas:

a) supervisão escolar;
b) inspeção escolar;

c) coordenação do processo educacional e pedagógico;
d) orientação educacional e articulação pedagógica.

IV - Os servidores e profissionais de áreas afins de apoio ao suporte técnico- administrativo e infraestrutura escolar e de apoio à docência e apoio administrativo escolar.

Parágrafo único. O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal disporá sobre os cargos de áreas afins, técnico-administrativo e infraestrutura escolar e de apoio à docência e apoio administrativo escolar.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS DO MAGISTÉRIO

Art.3º O exercício do Magistério, fundamentado nos direitos primordiais da pessoa humana, ampara-se nos seguintes princípios norteadores:

I - Liberdade de ensinar, pesquisar e divulgar o saber produzido pela sociedade, através de um atendimento escolar de qualidade;

II - Crença no poder da educação que contemple todas as dimensões do saber e do fazer no processo de humanização crescente e de construção da cidadania desejada;

III - Reconhecimento do valor do profissional da educação, assegurando-lhe as condições dignas de trabalho, compatíveis com suas tarefas de educador;

IV - Garantia da participação dos sujeitos na vida nacional, no que diz respeito ao alcance dos direitos civis, sociais e políticos;

V - Gestão democrática fundada em decisões colegiadas e interação solidária com os diversos segmentos escolares e comunitários;

VI - Valorização dos profissionais da educação mediante instituição de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, e Formação Continuada;

VII - Junção de esforços e desejos comuns, expressos no princípio de parceria entre escola e comunidade;

VIII - Qualidade do ensino e preservação dos valores regionais e locais;

IX - Escola pública, inclusiva, de qualidade e laica para todos;

X – Garantia de uma educação que preserve as diversidades e as políticas de gênero;

XI - Garantia de uma educação que contemple e valorize nas estruturas curriculares, a história e cultura afro-brasileira, africana, indígena, quilombola e local;

XII - Aprimoramento da qualidade do ensino público municipal;

XIII - Integração do sistema de ensino com a família, a comunidade e a sociedade;

XIV - Garantia do padrão de qualidade do ensino, desenvolvendo ações que assegurem a todos a igualdade de acesso e o controle da permanência com sucesso na escola;

XV - Estímulo aos estudos e investigações a respeito das inovações educacionais e pedagógicas, a partir dos programas prioritários para o currículo escolar, comunidade escolar e a sociedade em geral.

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS
SEÇÃO I
DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 4° Os cargos de provimentos efetivos do Magistério serão organizados em carreira, na forma e modo regulados no Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município, com observância nos princípios e diretrizes instituídos por esta lei, além dos seguintes:

I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - Progressão baseada na titulação ou habilitação, no desempenho e no tempo de serviço;

III - Piso Salarial Profissional que se constitua em remuneração condigna;

IV - Vantagens financeiras em face do local de trabalho, público alvo e condições especiais de trabalho;

V - Estímulo ao trabalho em sala de aula;

VI - Condições adequadas de trabalho;

VII - Capacitação permanente e garantia de acesso a curso de formação continuada, inclusive com licenciamento para este fim;

VIII - Jornada de trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes;

IX - Período reservado a estudo, planejamento e avaliação, incluídos na carga horária de trabalho.

SEÇÃO II
DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 5º A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis, classes e referências, na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 6º Além dos cargos instituídos pelo Plano de Carreira, o quadro do Magistério Público Municipal de Capim Grosso é constituído de:

I - Cargo de Professor;

II - Cargo de Coordenador Pedagógico;

III - Funções gratificadas correspondentes aos cargos de direção, vice-direção e coordenação técnico-pedagógica, atribuídas ao servidor efetivo do quadro do Magistério Público Municipal.

Parágrafo único. Os cargos de que tratam os incisos I e II deste artigo serão estruturados em sistema de carreira, segundo o nível de habilitação ou titulação, organizados em classes e referências.

CAPÍTULO IV
DOS CARGOS

Art. 7º O quadro de profissionais da Educação do Magistério Público Municipal é compreendido pelos seguintes cargos:

I - Professor;

II - Coordenador Pedagógico;

Art. 8º Ao Professor compete à regência de classes, além das atribuições definidas pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 9° Ao Coordenador Pedagógico compete, no âmbito da escola, a coordenação do processo didático, em seu tríplice aspectos de planejamento, controle e avaliação, além das atribuições definidas pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art.10 A descrição das atribuições, dos cargos dos componentes da carreira do Magistério, bem como os pré-requisitos, referentes a cada grupo, constam no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 11 O quadro de pessoal do Magistério terá seu quantitativo de cargo efetivo fixado por lei, através de projetos de iniciativa do Gestor Público Municipal, baseado em proposta da Secretaria Municipal de Educação.

TÍTULO II
DAS CONDIÇÕES DE INGRESSO
CAPÍTULO I
DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 12 O concurso público será realizado pela Prefeitura Municipal e regido por normas estabelecidas em edital próprio, que indicarão:

I - A modalidade do concurso;

II – A carga horária;

III – A remuneração;

IV - As condições para o provimento ao cargo;

V - O tipo e conteúdo das provas e a natureza dos títulos;

VI - Os critérios de aprovação, classificação e desempate;

VII - O prazo de validade do concurso;

VIII – O percentual para portadores de necessidades especiais;

IX – O quantitativo de vagas das áreas urbanas e rurais.

Art. 13 O edital do concurso deverá ser publicado em jornal de circulação regional, no Diário Oficial do Município ou do Estado, bem como em outros meios de comunicação, e fixado de forma que possibilite ampla divulgação e conhecimento pelos interessados.

§ 1º O prazo de validade do concurso será de dois anos, a partir da data da publicação dos resultados finais, prorrogáveis por igual período, através de ato do Poder Executivo.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato para disciplinas específicas ou área de atividade docência ou pedagógica aprovado em concurso anterior, com prazo de validade não expirado.

Art. 14 Na realização do concurso serão respeitados os cargos dos profissionais da educação definidos neste estatuto e as exigências para o exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO II
DO INGRESSO

Art. 15 O ingresso na carreira do Magistério é facultado a todos os brasileiros que preenchem os requisitos legais, assim como, aos estrangeiros, na forma da lei, e será sempre precedido de aprovação de concurso público de provas e títulos, para o cargo e nível para o qual o candidato concorreu, sempre na classe e referência inicial, obedecida as exigências estabelecidas em lei.

§ 1º O ingresso, dar-se-á no cargo de Professor e Coordenador Pedagógico conforme especificado no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

§ 2º Para o ingresso no cargo de Professor, além de requisitos estabelecidos em outras leis, exigir-se-á diploma de licenciatura, expedido por estabelecimento credenciado e o curso devidamente reconhecido por órgãos competentes, observando-se para o exercício nas diversas etapas da Educação Básica, as seguintes formações mínimas:

I - Para docência na educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental do primeiro ao quinto ano exigir-se-á a formação mínima em nível superior de Licenciatura em Pedagogia;

II - Para os anos finais no Ensino Fundamental do sexto ao nono ano, exigir-se-á curso de licenciatura plena com a habilitação específica.

§ 3º Para o cargo de Coordenador Pedagógico, exigir-se-á a formação de nível superior em curso de graduação em Pedagogia e especialização na área.

§ 4º – Para a docência em Ensino Médio ou Técnico, caso venha ocorrer, Graduação em área específica ou correlata da disciplina a ser ministrada.

Art.16 A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis, classes e referências na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

CAPÍTULO III
DA NOMEAÇÃO

Art. 17 A nomeação para os cargos de pessoal do Magistério Público Municipal dar-se-á:

I - Em caráter efetivo, quando se trata dos cargos de carreira;

II - Em caráter temporário, quando se trata dos cargos em comissão e/ou função gratificada.

§ 1º. A nomeação para cargos de provimentos efetivos será submetida rigorosamente à ordem de classificação obtida no concurso público.

§ 2º. O servidor nomeado para cargos de provimento efetivo será submetido a estágio probatório de três anos, na forma estabelecida nesta Lei.

CAPÍTULO IV
DA POSSE E LOTAÇÃO

Art. 18 A posse é o ato de aceitação formal pelo servidor do Magistério, das atribuições, dos deveres e das responsabilidades inerentes ao cargo público, caracterizada com assinatura de termo de posse pela autoridade competente e pelo empossado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previsto em Lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias, a contar da data do recebimento do ato de provimento pelo concursado.

§ 2º A requerimento do interessado o prazo de posse poderá ser prorrogado por até trinta dias.

§ 3º No ato de posse o servidor do Magistério Público Municipal apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração sobre o exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 4º Será tornado sem efeito, o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto nos **§ 1º** e § **2º** deste artigo.

Art. 19 Só poderá ser empossado aquele que foi julgado apto físico e mentalmente para o exercício do cargo, através de inspeção médica.

Art. 20 Lotação é o ato pelo qual o Secretário de Educação do Município, editado em consonância com as disposições desta Lei, determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério.

Art. 21 Serão lotados em unidades de ensino o Professor e o Coordenador Pedagógico.

Art. 22 A lotação do Professor e do Coordenador Pedagógico em unidade de ensino é condicionada à existência de vagas.

Art. 23 Independente da fixação prévia de vagas, a lotação do servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica parcial ou total de unidade de ensino, comprovada através de processo específico.

§ 1º São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

I - Redução de números de alunos matriculados na unidade de ensino;

II - Diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;

III- Alteração da matriz curricular;

IV - Ampliação da carga horária do Professor Municipal em função de docência.

§ 2º Na hipótese de lotação prevista neste artigo, serão deslocados os excedentes, assim considerados, observando os seguintes critérios:

I - Os que não possuem formação específica na área de atuação;

II - Mediante avaliação de desempenho profissional dos professores realizada por comissão mista composta por representante da classe, profissionais da rede e técnico especializado em indicadores e avaliação profissional. A comissão levará em conta critérios de classificação como: tempo na escola, titulação, resultados das turmas dos professores na disciplina trabalhada na Prova Brasil ou outro indicador quer vier a substituir, envolvimento comunitário, assiduidade e formação continuada.

CAPÍTULO V
DO EXERCÍCIO

Art. 24 O exercício é o ato pelo qual o servidor assume o efetivo desempenho das atribuições do seu cargo.

§ 1º Quando a posse se verificar nos períodos de férias ou recessos escolares, em se tratando de professores em função de docência, o exercício terá início na data fixada para o começo das atividades previstas no calendário letivo.

§ 2º Em se tratando dos cargos de Coordenador Pedagógico o exercício poderá ter início na data determinada pela Secretaria de Educação do Município.

§ 3º É de trinta dias corridos, o prazo para o servidor do Magistério entrar em exercício, contados da data da posse.

CAPÍTULO VI
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 25 Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - Princípios que regem o magistério, definido no Artigo 3º desta Lei;

II - Assiduidade;

III - Idoneidade moral;

IV - Disciplina;

V - Eficiência;

VI - Responsabilidade;

VII - Capacidade para o desempenho das atribuições específicas do cargo;

VIII - Produção pedagógica e científica;

IX - Frequência e aproveitamento em cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 26 Durante o período do estágio probatório será proporcionado ao servidor, meios para sua integração que favorecerá o desenvolvimento das suas potencialidades inerentes ao cargo.

Art. 27 A aferição dos requisitos do estágio probatório será promovida na forma e prazos disciplinados por esta Lei e pelo Estatuto dos Servidores do Município de Capim Grosso.

Art. 28 Durante o estágio probatório, o servidor nestas condições não terá direito a progressão.

Art. 29 O dirigente imediato do servidor, sujeito ao estágio probatório fica obrigado a enviar a Secretaria Municipal de Educação, responsável pela avaliação e aperfeiçoamento pedagógico, relatório semestral que informe sobre o desempenho do servidor.

§ 1º A avaliação de desempenho profissional dos professores em estágio probatório será realizada por comissão mista e competente. A comissão elaborará indicadores, levando em conta os requisitos enumerados no Artigo 25 desta Lei e o desempenho dos alunos nas avaliações do MEC, nas disciplinas na qual o professor trabalhou.

§ 2º O resultado de cada avaliação será informado ao professor em estágio probatório e o resultado final da avaliação será publicado, por escrito, no prazo de noventa dias antes do término do estágio pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Se o parecer for contrário à confirmação da efetivação no cargo será dada vistas ao servidor em estágio probatório pelo prazo de quinze dias o qual fará sua defesa.

§ 3º Julgado o parecer e a defesa, se houver, a comissão de avaliação decidirá pela exoneração ou não do servidor em questão, que junto com os demais documentos inerentes ao caso indicará a abertura do competente processo administrativo.

§ 4º Todo servidor em estágio probatório poderá pedir vistas sobre o conteúdo dos relatórios sobre sua pessoa.

CAPÍTULO VII
DA CESSÃO

Art. 30 Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da carreira é posto à disposição de outro órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

Parágrafo único. A cessão será em regra sem ônus para a Rede Municipal de Ensino e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e as possibilidades das partes.

Art. 31 Excepcionalmente, a cessão poderá dar-se com ônus para o Ensino Municipal:

I - Quando se tratar de Organizações Governamentais e/ou instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação na educação pública no município e reconhecida como de relevância pública.

II - Quando o órgão solicitante reembolsar as despesas realizadas pelo órgão de origem.

III – Se houver comprovadamente profissionais excedentes na rede, exceto professores, nesta situação, o profissional poderá ser cedido temporiamente à unidade de área correlata a sua função no serviço público municipal.

Parágrafo único. Não haverá nenhum prejuízo de vencimentos e vantagens do servidor do Magistério que for posto à disposição, como prevê o caput deste artigo.

Art. 32 O servidor da carreira do Magistério Público Municipal que receber seus vencimentos oriundos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério – FUNDEB, ou outro fundo que venha a substituí-lo, a ser posto à disposição de outro órgão, deixará de receber seus vencimentos com recursos desse Fundo.

Art. 33 A cessão para o exercício de atividades estranhas ao Magistério interrompe o interstício para a promoção.

CAPÍTULO VIII
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 34 Os servidores que exerçam atividades de docência e de suporte técnico-pedagógico direto à docência, integrantes do quadro do Magistério Público Municipal submeter-se-ão a uma das seguintes jornadas de trabalho:

I - Jornada de tempo integral, com quarenta horas semanais;

II - Jornada de tempo parcial, com vinte horas semanais.

§ 1º Os servidores que exerçam atividade de suporte técnico-pedagógico direto à docência cumprirão o regime de vinte horas ou quarenta horas semanais.

§ 2º Além do número normal de aulas, em tempo parcial, a que se obriga pelo exercício do cargo, o docente poderá ministrar aulas extraordinárias, em razão de ausência ou afastamento eventual por mais de trinta dias do titular, mediante acréscimo à sua retribuição, calculado à base do valor da hora/aula, respeitando o limite de quarenta horas semanais, atribuídas ao Professor do sexto ao nono ano, na forma e modo regulados no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

§ 3º As aulas extraordinárias, no limite máximo de vinte horas semanais, só serão atribuídas ao docente em regime de tempo parcial, obedecendo ao princípio da compatibilidade de horário, nos casos de carga-horária residual ou durante o afastamento legal e eventual do titular.

§ 4º Para a atribuição das aulas extraordinárias, a direção da unidade escolar observará a habilitação específica e a avaliação de desempenho profissional dos professores, que será realizada por comissão mista e competente. A comissão elaborará indicadores levando em conta os requisitos enumerados no Artigo 25 desta Lei e o desempenho dos alunos nas avaliações do MEC nas disciplinas na qual o professor trabalhou.

§ 5º Não havendo profissional com habilitação especifica na escola, com disponibilidade de tempo para as aulas extraordinárias, o diretor escolar solicitará que a Secretária Municipal de Educação busque um professor habilitado na rede pública municipal de ensino.

§ 6º O vencimento dos docentes e dos servidores que exerçam atividade de suporte técnico-pedagógico direto à docência submetido ao regime de quarenta horas semanais será o dobro do valor atribuído no mesmo cargo, ao regime de vinte horas semanais, incidindo sobre o vencimento de quarenta horas semanais os percentuais referentes a benefícios ou vantagens de qualquer natureza a que façam jus, enquanto permanecerem nesse regime.

a) **Art. 35** Aos docentes e demais servidores que exerçam atividades de suporte pedagógico direto à docência, submetidos ao regime de vinte horas semanais, serão asseguradas as alterações para o regime de quarenta horas semanais, a qualquer tempo, condicionadas à existência de vaga no quadro do magistério público municipal e à observância. A avaliação de desempenho profissional realizada por comissão mista e competente, a comissão elaborará indicadores levando em conta os requisitos enumerados no Artigo 25 desta Lei e o desempenho dos alunos nas avaliações do MEC nas disciplinas na qual o professor trabalhou.

Art. 36 O Professor e o Coordenador Pedagógico poderão requerer a alteração da jornada de trabalho para redução definitiva da carga horária de quarenta horas semanais para vinte horas semanais, que só poderá ser concedido no período de recesso escolar.

Art. 37 A alteração da jornada de trabalho de vinte horas semanais para quarenta horas semanais poderá ser a qualquer tempo, obedecendo aos critérios estatuído nesta lei.

Art. 38 Os docentes e os demais servidores que exerçam atividade de suporte técnico-pedagógico direto à docência, submetidos ao regime de tempo parcial, quando no exercício da função gratificada de diretor das unidades escolares, terão o seu regime de trabalho temporariamente alterado para o regime de quarenta horas semanais, enquanto permanecer na função.

Art. 39 A carga horária do professor em função de docência compreende:

I - hora/aula, que é o período de tempo em que desempenha atividades de efetiva regência de classe;

II - hora/atividade, que é o período de tempo que desempenha atividades extraclasse, relacionadas com a docência tais como os de recuperação de alunos, planejamento, reflexão educacional, avaliação, reuniões com a comunidade escolar e outras atividades programadas pela Secretaria de Educação do Município, devendo ser prestada na unidade de ensino, obrigatoriamente, dois terços dessas horas.

Art. 40 O Professor quando na efetiva regência de classe terá uma reserva de trinta por cento de sua carga horária destinada à atividade complementar, distribuída das seguintes formas:

I -Vinte horas semanais:

a) quatorze horas-aulas em regência de classe;
b) seis horas em atividades complementar, sendo quatro desenvolvidas na unidade escolar e duas de livre escolha.

II - Quarenta horas semanais:

a) vinte e oito horas-aulas em regência de classe;
b) doze horas em atividades complementar, sendo oito desenvolvidas na unidade escolar e quatro de livre escolha.

Art. 41 O Professor em efetiva regência de classe, caso não haja aula de sua disciplina em números suficientes, para que possa cumprir sua jornada de trabalho apenas em um único turno ou único estabelecimento escolar, complementará sua carga horária em turnos opostos ou em outro estabelecimento conforme sua disponibilidade.

Parágrafo único. Na impossibilidade do atendimento do disposto no caput do artigo, o professor ficará obrigatoriamente na unidade de ensino em atividade extraclasse, de natureza pedagógica que lhe será destinada pela direção da unidade de ensino.

Art. 42 O Professor será convocado para ministrar aulas sempre que houver necessidade de reposição ou complementação da sua carga horária exigida por lei.

Art. 43 É assegurado ao servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal a acumulação de vínculo empregatício e jornada de trabalho mediante:

I. Dois cargos de Professor;

II. Um cargo de Professor com outro técnico ou científico.

§ 1º Em qualquer dos casos, a acumulação não poderá ultrapassar a sessenta horas semanais no somatório dos dois vínculos.

§ 2º Caso ultrapasse a carga horária prevista no parágrafo anterior, o servidor deverá fazer opção por um dos vínculos, ou solicitar redução de carga horária.

CAPÍTULO IX
DAS FALTAS AO TRABALHO

Art. 44 As faltas ao trabalho são caracterizadas:

I - Por dia letivo;

II - Por hora/aula;

III - Por hora-atividade.

Parágrafo único. O servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal que faltar ao serviço perderá:

a) a remuneração do dia, salvo se a ausência for ocasionada por motivo legal;
b) valor correspondente da remuneração mensal por hora/atividade ou por hora/aula não cumprida;
c) parcela da remuneração, proporcionalmente aos atrasos acima da tolerância, ausências eventuais e saídas antecipadas, quando não autorizadas pela chefia imediata, conforme disposto no regimento escolar.

CAPÍTULO X
DAS FÉRIAS

Art. 457 Aos docentes em efetiva regência de classe e aos profissionais do suporte técnico pedagógico direto à docência deverão ser assegurados quarenta e cinco dias de férias anuais, fazendo jus os demais integrantes do Magistério Publico Municipal trinta dias por ano.

§ 1º. Os servidores referidos no caput deste artigo gozarão, anualmente, pelo menos, trinta dias consecutivos de férias.

§ 2º. Quando em exercício em unidade técnica da Secretaria de Educação do Município, nomeado para o cargo em comissão ou designado para função gratificada, o servidor

integrante da carreira do Magistério Publico Municipal fará jus somente a trinta dias de férias anualmente.

Art. 46 A fixação das férias dependerá do calendário escolar, tendo em vista as necessidades didáticas e administrativas de unidade de ensino.

Art. 47 Não é permitido acumular férias.

CAPÍTULO XI
DO AFASTAMENTO

Art. 48 Serão considerados de efetivo exercício do Magistério o afastamento do Professor Municipal e do Coordenador Pedagógico para:

I - Licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, nos termos da Legislação da Previdência aplicada e na forma do Estatuto do Servidor Público do Município;

II – Licença-prêmio de noventa dias, no decorrer de cada cinco anos nos termos da Lei;

III - Prestação de serviços técnicos educacionais em órgãos municipais ou entidades conveniadas;

IV - Ministrar aulas em entidades conveniadas com o município de Capim Grosso;

V - Exercer atividades de Magistério em órgão da administração direta ou indireta, federal, estadual ou municipal;

VI - Exercer mandato de dirigente sindical nos casos previstos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério;

VII - Seu aperfeiçoamento, especialização ou atualização em instituições autorizadas e/ ou reconhecidas;

VIII - Comparecer as reuniões, seminários ou congressos, pertinentes à área de educação, quando na publicação e/ou apresentação de trabalhos técnico-científicos;

IX - Exercer mandato eletivo no poder público;

X -Licença a gestante, lactante, adotante, paternidade, casamento ou falecimento do cônjuge ou parente de primeiro grau.

§ 1º As licenças para tratamento de saúde, por acidente em serviços, à gestante, lactante serão precedidas de inspeção médica.

§ 2º É assegurado ao servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal o direito à licença para desempenho de mandato de dirigente sindical, em confederação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria de âmbito Estadual e/ou Municipal, sem prejuízo de sua remuneração, com duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada, em caso de reeleição.

Art. 49 O docente e demais servidores que exerçam atividade de suporte técnico-pedagógico direto à docência, devidamente matriculados em cursos de mestrado ou doutorado, devidamente reconhecidos pelo MEC, que tenham correlação com a sua formação profissional e com as atribuições definidas para o cargo que ocupa, poderão ser liberados das atividades educacionais ou técnicas, parcial ou totalmente, sem prejuízo das vantagens do cargo.

§ 1º A ausência não excederá a dois anos, nos casos do afastamento para o mestrado e não excederá a quatro anos, nos casos do afastamento para o doutorado. Somente após decorrer o mínimo de cinco anos poderá ser permitida nova ausência; É necessário que o servidor apresente atestado de matricula/frequência a cada seis meses ou a pedido da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração, licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese do ressarcimento das despesas correspondentes.

§ 3º O afastamento previsto neste artigo não será concedido ao servidor exercendo o cargo comissionado ou função gratificada.

§ 4º Ao servidor que atue em outra unidade/instituição pública e/ou privada a liberação das atividades no município estará condicionada a liberação do profissional nas outras instituições. Podendo ser parcial em ambas ou total em ambas, nunca liberado no município e exercendo atividade profissional em outro lugar.

Art. 50 Fica criado o abono de indenização pecuniária para os servidores do Magistério Público Municipal que optar pelo recebimento de valores correspondentes aos seus vencimentos e vantagens quando da substituição da fruição da licença-prêmio nos termos estabelecidos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 51 Os ocupantes de cargos permanentes da carreira do Magistério Público Municipal, que tenham adquirido o direito à licença-prêmio, poderão usufruir desse direito ou converter em pecúnia os períodos ainda não gozados.

Art. 52 Não é permitido ao Professor e ao Coordenador Pedagógico exercer, em regime de disposição ou requisição, qualquer função pública estranha ao Magistério.

CAPÍTULO XII
DA REMOÇÃO

Art. 53 Remoção é a movimentação do servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal de um para outro local de trabalho, condicionado à existência de vaga.

Art. 54 A remoção processar-se-á:

I - A pedido:

a) mediante critérios de prioridade segundo avaliação de desempenho por comissão mista (técnicos da secretaria, professores e colaboradores da escola) no caso do número de candidatos ser superior ao de vagas existentes;
b) por permuta.

II - De ex- ofício:

§ 1º Sempre que for solicitada pela direção de unidade de ensino a remoção por ex-ofício de servidor do Magistério Público Municipal, este obrigatoriamente deverá expor por escrito os motivos, devendo a Secretaria Municipal de Educação ouvir o servidor interessado, o Conselho Escolar para avaliação da procedência do pedido, em reunião específica.

§ 2º Caso se mantenha ou não o motivo que ocasionou o pedido de remoção, o servidor deverá ser comunicado por escrito, pelo diretor da unidade de ensino no prazo mínimo de quarenta e oito horas, após avaliação do pedido.

Art. 55 A remoção de que trata o Inciso I, do Artigo 57 desta Lei, será realizada no mês de janeiro, sempre anterior a convocação de candidato, aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

Parágrafo único. O Professor e o Coordenador Pedagógico da Rede Municipal de Educação deverão dar entrada no pedido de remoção no mês de outubro de cada ano.

Art. 56 Para efeito da remoção a pedido, os candidatos serão escolhidos obedecendo-se aos seguintes critérios de prioridade:

I - Motivo de saúde, comprovada através de laudo médico;

II - Proximidade da residência à unidade de ensino pleiteada;

III -

Avaliação de desempenho profissional dos professores realizada por comissão mista composta por representante da classe, profissionais da rede e técnico especializado em indicadores educacionais e avaliação profissional. A comissão levará em conta critérios de classificação como: tempo na escola, titulação, resultados das turmas dos professores na

disciplina trabalhada na prova Brasil ou outro indicador quer vier a substituir, envolvimento comunitário, assiduidade e formação continuada.

Art. 57 Serão consideradas, para efeito de preenchimento por remoção, as vagas originadas do afastamento do titular em decorrência de:

I - Exoneração;

II - Demissão;

III - Recondução;

IV - Aposentadoria;

V - Falecimento;

VI - Perda do cargo por decisão judicial.

§ 1º Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a remoção, as vagas surgidas em decorrência da ampliação da Rede Escolar Municipal, alteração da matriz curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular, excluídos os decorrentes de licença para o desempenho sindical, eletivo e de funções gratificadas.

§ 2º Para concorrer à remoção a pedido, o Professor e o Coordenador Pedagógico deverão contar com no mínimo de três anos de efetivo exercício na sua unidade de lotação, salvo em relação a situações especiais, cuja decisão caberá ao titular da Secretaria de Educação do Município.

Art. 58 A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de iguais nível e habilitação, com pedidos subscritos pelos mesmos, desde que inexistam outros pedidos de remoção voluntária para quaisquer das vagas.

Art. 59 O servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal lotado na unidade escolar em que foi designado, sob nenhuma hipótese poderá ser removido sem que seja observado o disposto nesta Lei.

CAPÍTULO XIII
DA READAPTAÇÃO

Art. 60 Readaptação é a investidura do servidor estável em função compatível com sua capacidade física ou mental em atividade na área de sua atuação, respeitada a habilitação exigida para a nova função.

Art. 61 Comprovada através de laudo médico, acompanhado de relatório com o Código Internacional de Doenças - CID - ter contraído doenças por conta de suas atividades e/ou

no exercício de suas funções, o servidor será afastado daquela função sem nenhum prejuízo dos seus direitos e vantagens, colocando-o em processo de readaptação funcional.

§ 1º É compreendida readaptação funcional o exercício do servidor nas seguintes funções:

I - Desenvolver atividades complementares de docência para alunos com baixo aproveitamento escolar;

II - Desenvolver atividade de recuperação paralela;

III - Desenvolver atividades de natureza pedagógica;

IV - Auxiliar na implementação do Projeto Político Pedagógico da unidade de ensino;

V - Desenvolver atividades correlatas e afins.

§ 2º O servidor em readaptação funcional submeter-se-á, em até seis meses, à avaliação periódica de suas condições clínicas e/ou mental para permanência ou não na sua condição de readaptando.

§ 3º Constatada a capacidade do servidor de exercer as atribuições do cargo que ocupa, através de laudo médico, o servidor retornará às suas funções na unidade escolar de origem.

§ 4º Caso seja constatada a incapacidade de readaptação funcional, o servidor será encaminhado ao setor competente para fins de aposentadoria.

§ 5º É garantido às gestantes atribuições compatíveis com seu estado físico, nos casos em que houver recomendação clínica, sem prejuízo dos seus direitos e vantagens e da sua remuneração.

CAPÍTULO XIV
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS
SEÇÃO I
DA GESTÃO PEDAGÓGICA DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO

Art. 62 Na unidade técnica pedagógica da Secretaria de Educação haverá a função gratificada de Coordenador Técnico-Pedagógico, atribuída a um servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal de acordo com os critérios estabelecidos por esta Lei.

Art. 63 Ao Coordenador Técnico-Pedagógico compete no âmbito da Rede Municipal de Ensino a supervisão do processo didático, educativo e pedagógico, além das atribuições definidas no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 64 A nomeação para a função gratificada de Coordenador Técnico-Pedagógico recairá em Professor ou Coordenador Pedagógico, integrante do quadro efetivo e de acordo com os seguintes critérios:

I - Ter graduação preferencialmente em Pedagogia, acompanhado de curso de pós-graduação em nível, preferencialmente, de Mestrado nas áreas pedagógicas;

SEÇÃO II
DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DAS UNIDADES ESCOLARES

Art. 65 Na organização administrativa e pedagógica das unidades escolares haverá, de acordo com a categoria da respectiva instituição e o nível de escolaridade do titular do cargo, as funções gratificadas de diretor, vice-diretor e o cargo de Secretário Escolar.

Art. 66 AO DIRETOR ESCOLAR – compete superintender as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica, administrativa, organizacional e promover a articulação entre a escola e a comunidade, exercendo ainda as atribuições definidas pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 67 AO VICE-DIRETOR ESCOLAR - compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos, serviços administrativos, substituir o diretor nas suas ausências e impedimentos, e ainda as atribuições definidas pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 68 As nomeações para as funções gratificadas de Diretor e Vice-diretor recairão em Professor ou Coordenador Pedagógico, eleitos para as referidas funções, na forma prevista no Capítulo XV, desta Lei.

Art. 69 Ao Secretário Escolar compete à guarda e a inviolabilidade dos arquivos, documentação escrituração escolar e atendimento, garantindo o fluxo de documentos e informações necessárias ao processo pedagógico e administrativo nas unidades de ensino e núcleos escolares, além de outras atribuições definidas no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 70 Os cargos e funções gratificadas instituídas por esta Lei são estruturados quanto à denominação, classificação, vencimentos e atribuições na forma constante no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

CAPÍTULO XV
DA DIREÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

Art. 71 A direção de unidade de ensino do município será exercida pelo diretor e pelo vice-diretor, de forma democrática e harmônica com o conselho escolar.

Parágrafo único. As funções gratificadas de diretor e de vice-diretor, providos por servidor integrante da carreira do Magistério Público Municipal, bem como os membros do conselho escolar serão eleitos em pleito direto pela comunidade escolar.

Art. 72 Comunidade Escolar é o conjunto dos indivíduos que pertencem às seguintes categorias:

I – Professor municipal coordenador pedagógico, diretor e vice-diretor em exercício na unidade de ensino municipal;

II - Funcionário Público Municipal em exercício na unidade de ensino municipal;

III - Pais ou responsável legal de aluno regularmente matriculado, e com frequência em unidade de ensino municipal;

IV - Alunos regularmente matriculados e com frequência regular em unidade de ensino municipal.

Art. 73 Poderá concorrer às eleições para as funções gratificadas de diretor e de vice-diretor de unidade de ensino o candidato que comprove:

I -Ser ocupante de cargo efetivo de Professor Municipal ou Coordenador Pedagógico, aprovado em Curso de Gestão a ser oferecido pela Secretaria Municipal de Educação.

II - Ter especialização e/ou curso de extensão de no mínimo 200h em áreas administrativas ou de gestão.;

III - Contar, com no mínimo, três anos de experiência docente ou pedagógica;

IV - Estar lotado há pelo menos dois anos na unidade de ensino onde se dará a eleição.

Art. 74 A inscrição do candidato à direção de unidade de ensino, só será aceita se acompanhada de um plano de trabalho para a gestão, que contenha definições claras e objetivas de metas com prazo para a conclusão.

Art. 75 As eleições que se refere este capítulo serão realizadas em escrutínio com voto secreto, em dia e hora determinados em edital afixados em quadros de aviso, na área de maior circulação da unidade de ensino, com antecedência mínima de trinta dias.

Art. 76 O mandato de diretor e de vice-diretor, eleitos na forma desta lei, será de três anos, permitida uma única reeleição.

Art. 77 Caso não haja nenhum servidor habilitado na forma do disposto no Artigo 73 ou não se apresente nenhum candidato para concorrer à eleição, o responsável pelo executivo indicará *pro tempore* diretor e vice-diretores do quadro de professores da rede municipal, e convocará novas eleições em um ano.

Art. 78 Os diretores e vice-diretores de unidades de ensino, eleitos na forma prevista nesta Lei, se submeterão a um permanente processo de capacitação em serviço, bem como aos mecanismos de avaliação promovidos regularmente pela Secretaria Municipal de Educação através de comissão mista composta por representante da classe, profissionais da rede e técnico especializado em indicadores e avaliação profissional. A comissão levará em conta critérios como os princípios administrativos da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Responsabilidade Fiscal, resultados da escola na prova Brasil ou outro indicador quer vier a substituir, envolvimento comunitário, assiduidade e formação continuada.

Art. 79 Os ocupantes das funções gratificadas de diretor e vice-diretor de unidade de ensino poderão ser exonerados sempre que infringirem os princípios norteadores do Magistério, constantes no Artigo 3º desta Lei, os deveres funcionais ou as determinações explícitas no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, bem como por terem, na avaliação referida no artigo anterior, o resultado considerado insuficiente.

Parágrafo único. Depois de eleitos e empossados, os diretores e vice-diretores NÃO poderão assumir funções ou cargo da mesma natureza dentro ou fora do âmbito do município de Capim Grosso.

Art. 80 O vice-diretor é o substituto natural do diretor nas ausências, impedimentos, bem como no caso de vacância da função, sendo que nesta situação, caso haja mais de um vice-diretor, será nomeado o indicado pelo Secretário Municipal de Educação.

Art. 81 Em caso de vacância da função de diretor sem que haja vice-diretor habilitado ou abdicação deste em assumir a função, bem como para a vacância da função de vice-diretor, será nomeado *pro tempore* um professor ou coordenador pedagógico da rede indicado pelo Secretário Municipal de Educação e no prazo de um ano, convocando eleições extraordinárias.

Art. 82 As unidades de ensino recém-criadas, no início de seu funcionamento, terão as funções de diretor e vice-diretor nomeados pro tempore professores ou coordenadores pedagógicos da rede indicados pelo Secretário Municipal de Educação e no prazo de um ano convocando eleições extraordinárias.

Parágrafo único. O término do mandato dos diretores e vice-diretores, nomeados e ou em eleições extraordinárias através do disposto neste artigo coincidirá com o dos demais diretores e vice-diretores da Rede de Ensino Público Municipal.

Art. 83 Aos professores ou coordenadores pedagógicos que estejam exercendo a função de diretor de unidade de ensino, será assegurado o regime de tempo integral de trabalho de quarenta horas semanais, enquanto se mantiverem na função, retomando o regime de origem quando em qualquer circunstância, deixarem a função.

CAPÍTULO XVI
DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS

Art. 84 Os vencimentos dos professores e coordenadores pedagógicos serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, independente da série escolar ou área de atuação.

Art. 85 O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal observará como critério para fixação do vencimento:

I - Titulação ou habilitação específica;

II - Progressão funcional baseada no tempo de serviço;

III - Promoção profissional que valorize o desempenho do servidor;

IV - Jornada de trabalho.

Art. 86 Ao titular do cargo de carreira do Magistério Público Municipal é garantida a percepção das seguintes vantagens:

I - Gratificações:

a) pelo exercício de direção ou vice-direção de unidades escolares;
b) pelo exercício da função gratificada de Coordenador Técnico-Pedagógico;
c) pelo exercício em escola situada na zona rural;
d) por exercer atividade em escola de difícil acesso;
e) pelo exercício de docência em classe de alunos com necessidades educacionais especiais;
f) pelo estímulo às atividades de classe;
g) pelo estímulo às atividades de suporte técnico-pedagógico à docência;
h) pela atividade complementar;
i) pelo estímulo à atualização, qualificação e ao aperfeiçoamento profissional;
j) pela dedicação exclusiva.

II - Adicionais:

a) por tempo de serviço;
b) noturno.

III - Auxílio por deslocamento

Art. 87 A gratificação pelo exercício de direção e vice-direção de unidades escolares incidirá sobre o vencimento básico da jornada de trabalho da função e observará a tipologia das escolas que corresponderá a:

e I - escola de pequeno porte:
II - escola de médio porte;
III - escola de grande porte.

Art. 88 A gratificação pelo exercício da função gratificada de Coordenador Técnico-Pedagógico será devido à razão do percentual estabelecido pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 89 A gratificação pelo exercício em escola situada na zona rural é devida exclusivamente aos profissionais do Magistério que desenvolvem suas atividades nessas localidades.

Art. 90 A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso é devida aos servidores do Magistério Publico Municipal que desenvolvem suas atividades em locais considerados de difícil acesso definidos pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 91 A gratificação pela regência de classe de alunos com necessidades educacionais especiais é devida ao Professor, de acordo com o que define o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 92 A gratificação de estímulo a regência de classe será concedida ao ocupante do cargo de Professor que se encontre em efetiva atividade de docência.

Art. 93 A gratificação de estímulo às atividades de suporte pedagógico à docência será concedida ao Coordenador Pedagógico que se encontra em efetivo exercício de suas atribuições.

Art. 94 A gratificação de atividades complementares será concedida ao Professor da Educação Infantil e do primeiro ao quinto ano para compensar a não reserva de sua carga horária para a realização dessas atividades.

Art. 95 A gratificação pelo estímulo à atualização, qualificação e ao aperfeiçoamento profissional será concedida ao Professor e ao Coordenador Pedagógico mediante comprovação de cursos de atualização, aperfeiçoamento e pós-graduação.

Art. 96 Fica instituído a dedicação exclusiva do Magistério Público Municipal.

Art. 97 A gratificação de dedicação exclusiva, de que trata o artigo anterior desta lei, será na forma e modo regulados pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, e obedecerá às seguintes condições e fatores:

I – Ser o servidor integrante do quadro efetivo do Magistério Público Municipal;

II – Ter a jornada de tempo integral de quarenta horas semanais em um único cargo;

III – Tempo de efetivo exercício no Magistério Público Municipal em jornada de tempo integral de quarenta horas semanais;

IV – Tempo de efetivo exercício exclusivamente a uma única unidade de ensino, em jornada de tempo integral de quarenta horas semanais, em atividade de docência no caso do ocupante de cargo de Professor;

V – Tempo de efetivo exercício exclusivamente a uma única unidade de ensino em atividade pedagógica no caso de ocupante do cargo de Coordenador Pedagógico;

VI – Não ter o servidor desenvolvido nenhuma outra atividade remunerada de qualquer natureza durante o período de que trata o inciso III deste artigo;

VII – Não está o servidor desenvolvendo nenhuma outra atividade de qualquer natureza.

Art. 98 A gratificação especial de dedicação exclusiva é devida ao servidor integrante da carreira do Magistério Municipal de acordo com os critérios e normas estabelecidos por esta lei em percentual definido pelo Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Publico Municipal.

Art. 99 O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5% (cinco por cento) a cada cinco anos de efetivo exercício, incidente exclusivamente sobre o vencimento básico, ainda que investido o servidor em função gratificada ou cargo comissionado.

Art. 100 O adicional noturno é aquele serviço noturno prestado entre vinte e duas horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte.

Art. 101 O auxílio por deslocamento é devido ao Professor e ao Coordenador Pedagógico na forma e modo regulados no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 102 A matéria relativa aos vencimentos e vantagens do servidor do Magistério Público Municipal será disciplinada no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, que poderá ainda, atribuir outras vantagens não previstas nesta lei.

CAPÍTULO XVII
DO APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

Art. 103 A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira será assegurada através de curso de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço ou de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários de desenvolvimento e melhoria do ensino público municipal.

Parágrafo único. A atualização profissional do docente tem como objetivo:

I - Incrementar a produtividade e criar condições para o constante aperfeiçoamento do ensino público municipal;

II - Atualizar os conhecimentos adquiridos na formação inicial para melhorar a qualificação do pessoal docente, suporte pedagógico e gestão escolar;

III - Instrumentalizar os docentes e coordenadores pedagógicos para as inovações curriculares;

IV - Atualizar os servidores da carreira do Magistério, garantindo o afastamento de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, conforme dispuser o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 104 Considera-se aprimoramento profissional, para os efeitos do artigo anterior:

I - Curso de pós-graduação – especialização, mestrado, doutorado - aquele destinado a ampliar ou aprofundar conhecimentos e habilidades técnicas docentes e de suporte pedagógico do profissional do Magistério, com nível superior, reconhecidos pelo Ministério da Educação.

II - Curso de aperfeiçoamento – aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações, conhecimentos, técnicas e habilidades do profissional habilitado para o Magistério, em nível superior ou ensino médio, com duração mínima de cento e oitenta horas;

III - Curso de atualização – aquele destinado a atualizar informações, formar ou desenvolver habilidades, promover reflexões, questionamentos ou debates, com duração máxima de cento e setenta e nove horas.

IV - Curso de graduação plena, graduação em Pedagogia, com habilitação em Licenciatura para séries finais do Ensino Fundamental ou para Educação Infantil e do primeiro ao quinto ano do Ensino Fundamental, destinados aos professores que ainda não possuem formação mínima para o exercício do Magistério, na Rede Pública Municipal.

§ 1º Entende-se também por curso de atualização qualquer modalidade de reunião de estudo, encontro de reflexão educacional, seminário, mesa redonda e debate em nível escolar, regional, municipal, estadual ou federal, congressos, promovidos pela Secretaria de Educação do Município e por entidades educacionais, bem como a entidade representativa dos trabalhadores em Educação.

§ 2º O calendário escolar deverá prever períodos para as modalidades de atualização de que trata o parágrafo anterior, em nível da unidade de ensino.

Art. 105 Nenhum afastamento para aprimoramento profissional poderá ser superior a duas vezes ao tempo mínimo estabelecido por esta Lei conforme dispõe o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Publico Municipal.

Art. 106 Visando o aprimoramento dos integrantes da carreira do Magistério Público Municipal, o município deverá quanto aos aspectos dos estímulos, além dos benefícios especificados nos artigos anteriores, os seguintes:

I - gratuidade de cursos para os quais tenham sido expressamente designados ou convocados;

II - concessão de auxilio, sob a modalidade de bolsa, quando a frequência ao curso, por convocação da Secretaria da Educação do Município, exigir despesas adicionais não cobertas pela diária prevista no Estatuto dos Servidores Municipais de Capim Grosso.

Art. 107 Compete a Secretaria Municipal de Educação a elaboração e o desenvolvimento dos programas de formação continuada dos seus servidores, conforme programas obrigatórios anuais de aperfeiçoamento e atualização profissional em serviço.

Art. 108 Os programas de aperfeiçoamento terão sempre caráter objetivo e prático, para serem ministrados:

I - Pela Secretaria Municipal da Educação, através de sua equipe técnica, técnico-pedagógica e assessoria psicopedagógica;

II - Mediante celebração de convênios com universidades e outras instituições especializadas.

Art. 109 A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular do cargo da carreira de suas funções, computando o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a curso de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Art. 110 Os servidores da carreira do Magistério Publico Municipal beneficiados com o afastamento para formação ou aprimoramento profissional, quando reassumir o exercício de seu cargo, permanecerão prestando serviços ao Município pelo prazo não inferior a duas vezes o tempo de afastamento.

Parágrafo único. O município será ressarcido pelo servidor na hipótese de pedir exoneração ou ser demitido, pelo valor correspondente ao que recebeu a título de remuneração ou bolsa de estudo devidamente corrigida.

Art. 111 O servidor da carreira do Magistério Público Municipal afastado para aprimoramento profissional previsto nesta lei, quando do seu retorno, terá assegurado sua vaga na unidade de origem.

CAPÍTULO XVIII
DOS DIREITOS E DEVERES
SEÇÃO I
DOS DIREITOS

Art. 112 Além dos previstos em outras normas constituem-se direito dos servidores integrantes da carreira do Magistério:

I - Ter acesso a informações educacionais, bibliográficas, materiais didáticos e outros instrumentos, bem como, contar com assessoria pedagógica, que auxilie a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

II - Dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnico-pedagógicos, suficientes e adequados, para que exerçam com eficiência e eficácia suas funções;

III - Receber remuneração de acordo com nível da habilitação, tempo de serviço e jornada de trabalho, conforme o estabelecido nesta lei;

IV - Ter assegurado piso profissional que se constitua em remuneração condigna, de acordo com a classe e referência, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido na lei;

V - Ter assegurado todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do magistério conforme Resoluções do Conselho Nacional de Educação - CNE;

VI - Ter assegurado a igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico, independente de seu vínculo funcional;

VII - Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades pedagógicas;

VIII - Ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente, na unidade de ensino;

IX - Reunir-se na unidade escolar ou fora desta, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral;

X - Ter assegurado a igualdade de tratamento sem preconceito de raça, cor, religião, sexo ou qualquer outro tipo de discriminação no exercício de sua profissão;

XI - Ter assegurado a oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização, capacitação e especialização profissional, sem prejuízo da sua remuneração e outros benefícios previstos em lei;

XII - Afastarem-se de suas atividades para participar de cursos de atualização e capacitação, congressos, seminários e assembléias inerentes à atividade do magistério sem prejuízo da percepção da remuneração;

XIII - Ter direito a ajuda de custo, para frequências a cursos, seminários e congressos inerentes às atividades educacionais, pedagógicas ou de classe de acordo com os critérios estabelecidos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal;

XIV - Ter assegurado o gozo da licença-prêmio, a qualquer tempo, de acordo com o que dispõe a resolução do Conselho Nacional de Educação e o Plano de Carreira dos Servidores do Magistério do Município de Capim Grosso, observando o planejamento organizacional da Secretaria Municipal de Educação;

XV - Sindicalizar-se;

XVI - Ser liberado para o mandato sindical;

XVII - Consignar em folha a contribuição mensal ao seu sindicato;

XVIII - Ter assegurado o amplo direito de defesa;

XIX - Ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem dentro dos princípios político-pedagógicos da escola, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum;

XX - Exercícios de livre negociação entre as partes;

XXI - Receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos;

XXII - Receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;

XXIII - Receber através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

XXIV Participar, como integrante do Conselho Escolar, dos estudos e deliberação que afetam o processo educacional.

SEÇÃO II
DOS DEVERES

Art. 113 Além dos deveres e proibições, previstas em legislação própria e no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Capim Grosso constituem deveres dos servidores integrantes da carreira do Magistério Público Municipal:

I - Observar os preceitos éticos do Magistério;

II - Empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando mecanismo que acompanhe o processo cientifico da educação;

III - Participar das atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força das suas funções dentro do seu horário de trabalho;

IV - Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

V - Manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VI - Incentivar a participação, o dialogo e cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral visando à construção de uma sociedade democrática e estimulando o espírito de solidariedade humana;

VII - Promover o desenvolvimento do censo crítico e da consciência política do educando, bem como prepará-lo para o exercício da cidadania e para o trabalho;

VIII - Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficiência do seu aprendizado;

IX - Comunicar à autoridade imediata as irregularidades de livre conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

X - Assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenham conhecimento, envolvendo suspeito de maus tratos;

XI - Fornecer elementos para a permanente atualização de seu registro junto aos órgãos da administração;

XII - Considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade socioeconômica da comunidade escolar, as diretrizes da política educacional e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentais de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XIII - Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XIV - Cumprir o que determina a lei;

XV - Guardar sigilo sobre assuntos de natureza funcional, que tenha caráter confidencial;

XVI - Buscar seu aperfeiçoamento profissional, tecnológico e cultural de forma continua;

XVII - Empenhar-se num processo educativo que, considerando a realidade sociocultural dos alunos, desenvolva os conteúdos curriculares, visando o desenvolvimento de suas habilidades e competências básicas e específicas;

XVIII - Usar métodos e técnicas de ensino que em consonância com as novas concepções de educação correspondam aos novos conceitos pedagógicos;

XIX - Tratar com civilidade as pessoas envolvidas na comunidade escolar, atendendo-as de forma imparcial;

XX - Frequentar cursos instituídos para o seu aperfeiçoamento, promovido pela Secretaria de Educação do Município;

XXI - Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;

XXII - Estimular nos alunos o espírito de solidariedade humana;

XXIII - Empenhar-se pela educação integral do aluno;

XXIV - Sugerir providências que visem à melhoria e aperfeiçoamento do Sistema Municipal de Ensino;

XXV - Participar do Conselho Escolar;

XXVI - Zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria;

XXVII - Preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional.

Art. 114 Constituem faltas graves, além de outras previstas nas normas legais vigentes:

I - Impedir que o aluno participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material;

II - Discriminar o aluno por preconceito de qualquer espécie;

III - Deixar de comparecer ao serviço sem justa causa ou se retirar da unidade escolar em horário de expediente, sem prévia autorização superior;

IV - Tratar de assuntos particulares durante o horário de trabalho;

V - Faltar com respeito ao aluno e desacatar as autoridades constituídas na administração escolar;

VI - Retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou material existente na unidade escolar;

VII - Confiar à outra pessoa o desempenho de cargo que lhe competir.

CAPÍTULO XIX
DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 115 São penalidades disciplinares:

I - Advertência verbal;

II - Advertência escrita;

III - Suspensão;

IV - Exoneração;

V – Demissão.

Art. 116 Na aplicação das penas disciplinares serão consideradas a natureza e a dimensão da infração e dos danos que desta provirem ao ensino e à Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Para imposição das penas disciplinares de advertência escrita e suspensão de até trinta dias é necessário á comprovação do ato violador da disciplina funcional.

Art. 117 A pena de suspensão, que não exceda a trinta dias consecutivos, será aplicada nos casos de falta grave, ou de reincidência de falta punida com advertência por escrito.

Art. 118 A pena de exoneração e/ou demissão será aplicada nos casos previstos nesta lei, mediante processo administrativo:

I - incontinência pública e escandalosa, vício em drogas, jogos de azar e embriaguez habitual;

II - lesão aos cofres ou dilapidação ao patrimônio público;

III - abandono de emprego;

IV - por julgamento e decisão judicial.

§ 1º Nos casos de vícios em drogas, jogos de azar e embriaguez habitual, a Secretaria de Educação encaminhará o servidor ao tratamento especial, conforme o caso, junto a Secretaria de Trabalho e Ação Social do Município de Capim Grosso.

§ 2º Considerar-se-á abandono de emprego a ausência do profissional ao trabalho, sem justa causa, por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 119 A imposição de penas disciplinares é de competência:

I - Diretores das unidades escolares, para as penas de advertência verbal e escrita depois de ouvido o servidor envolvido e o Conselho Escolar.

II - Secretaria Municipal de Educação para a pena de suspensão após inquérito.

III - Prefeito Municipal, para as exonerações e demissões, após resultado de processo administrativo com acompanhamento da entidade de classe;

Art. 120 Ao profissional de Educação será garantido o amplo direito de defesa.

CAPÍTULO XX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 121 Fica proibido ao servidor do Magistério o desvio de função, sob pena de:

I – Dispensa da função de confiança para o servidor que permitir o desvio de função de seu subordinado imediato;

II – Perda do direito à progressão enquanto permanecer em desvio de função.

Art. 122 O plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal estabelecerá a forma e as condições de enquadramento e a respectiva remuneração dos atuais servidores do Magistério.

Art. 123 Os pleiteantes para o ingresso na carreira do Magistério prestarão concurso público para o cargo especifico de Professor, de Coordenador Pedagógico e demais cargos instituídos pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de acordo com sua habilitação.

Art. 124 Quando não houver na localidade cursos necessários para a formação do quadro docente municipal, a prefeitura viabilizará meios que assegurem o oferecimento de tais cursos em Capim Grosso ou fora do mesmo através de convênios com instituições de nível superior.

Art. 125 Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a regulamentar a presente lei, no que couber no prazo de cento e vinte dias a partir da sua publicação.

Art. 126 Fica assegurado aos servidores do Magistério à licença para desempenho de mandato de dirigente sindical em confederação de classe de âmbito nacional, estadual e municipal, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens.

Parágrafo único. A licença de que trata o caput desse artigo terá duração igual ao mandato, sendo prorrogável em caso de reeleição.

Art. 127 O Município empregará todos os esforços para que, em dez anos, a partir da data da publicação desta lei todos os professores integrantes do quadro efetivo sejam habilitados em nível superior ou formados por capacitação e atualização profissional em serviço.

Art. 128 O direito de greve será exercido nos termos da legislação vigente e os servidores terão direito à associação sindical.

Art. 129 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das verbas próprias do orçamento do exercício vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a promover as transposições, transferências e remanejamento de recursos e a abertura de créditos suplementares ou especiais, no limite das dotações autorizadas no orçamento para o exercício, conforme o disposto na Constituição Federal, artigo 167, incisos V e VI.

Parágrafo único. Os recursos disponíveis para a abertura de créditos adicionais são os previstos no art. 49, parágrafo 1º incisos I e II da Lei 4.320/64.

Art. 130 Os registros contábeis e os demonstrativos atualizados relativos aos recursos repassados ou recebidos à conta do FUNDEB ou outro fundo que venha a ser criado para mesma finalidade, ficarão permanentes à disposição do Conselho de Fiscalização, Acompanhamento e Controle Social e da Entidade de Classe, para acompanhamento e fiscalização da aplicação dos referidos recursos.

Art. 131 A presente Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas todas e quaisquer disposições em contrário, em especial a Lei Complementar n.º 185/2010

REGISTRA-SE, PUBLIQUE-SE, CUMPRA-SE.

Gabinete do Prefeito, em 10 de Dezembro de 2013

Jose Sivaldo Rios de Carvalho
Prefeito Municipal

APROVANDO
SESSÃO ORDINÁRIA
19 DEZ. 2013
PRESIDENTE

PROPOSTA DE EMENDAS AO PROJETO DE LEI Nº 084/2013

EMENTA DA LEI:
DISPÕE SOBRE A REFORMULAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 185/2010 QUE INSTITUI O ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE CAPIM GROSSO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS..

Os Vereadores que a presente subscreve, com base no Regimento Interno em vigor, e a na Lei Orgânica do Município de Capim Grosso, apresenta Emendas ao Projeto de lei nº 084/2013 acima especificada, para apreciação do Plenário das seguintes Emendas:.

Art. 1º - Emenda Substitutiva - Substitui o § 2º e I e II do Art. 23, que passará a vigorar com a seguinte redação

§ 2º na hipótese de lotação prevista neste artigo, serão deslocados os excedentes, assim considerados, observando os seguintes critérios:
I - os que não possuem formação específica na área de atuação;
II – menor tempo de serviço na escola.

Art. 2º. Emenda Modificativa- Modifica o **§ 1º,** do Art. 29, que passará a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º - A avaliação de desempenho profissional dos professores e coordenadores pedagógicos em estágio probatório será realizada por comissão mista que elaborará indicadores, levando em conta os requisitos enumerados no Artigo 25 desta Lei.

Art. 3º - Emenda Modificativa - Modificativa os § 2º e § 3º do Artigo 34, que passará a vigorar com a seguinte redação:

§ 2º E além do número normal de aulas a que se obriga pelo exercício do cargo, o docente poderá ministrar aulas extraordinárias, em razão de ausência ou afastamento eventual por mais de trinta dias do titular, mediante acréscimo à sua retribuição, calculado à base do valor da hora/aula, respeitando o limite legal, atribuído ao professor do sexto ao nono ano, na forma e modo regulados no plano de carreira e remuneração do magistério.

§ 3º As aulas extraordinárias, no limite legal, serão preferencialmente atribuídas ao docente em regime de tempo parcial, obedecendo ao princípio da compatibilidade de horário, nos casos de carga-horária residual ou durante o afastamento legal e eventual do titular.

Art. 4º - Emenda Modificativa - Modifica o Art. 35 e acrescenta I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX, que passarão a vigorar com as seguintes redações:

Art. 35 - Aos docentes e demais servidores que exerçam atividades de suporte pedagógico direto à docência, submetidos ao regime de vinte horas semanais, serão asseguradas as alterações para o regime de quarenta horas semanais, a qualquer tempo, condicionadas à existência de vaga no quadro do magistério público municipal e à observância. a avaliação de desempenho profissional realizada por comissão mista que elaborará indicadores levando em conta o desempenho dos alunos nas avaliações do MEC nas disciplinas na qual o professor trabalhou e observados os seguintes fatores:

I - princípios que regem o magistério, definido no artigo 3º desta lei;
II - assiduidade;
III- idoneidade moral;
IV- disciplina;
V - eficiência;
VI - responsabilidade;
VII - capacidade para o desempenho das atribuições específicas do cargo;
VIII - produção pedagógica e científica;
IX - freqüência e aproveitamento em cursos promovidos pela secretaria municipal de educação.

Art. 5º - Emenda Substitutiva e Aditiva: Substitui o § 4º e acrescenta § 5º no Artigo 49, que passarão a vigorar com a seguinte redação:

§ 4º o afastamento previsto neste artigo não será concedido ao servidor exercendo o cargo comissionado ou função gratificada.

§ 5º o servidor beneficiado com afastamento de que trata este artigo não poderá exercer atividades remunerados de qualquer natureza, durante o tempo de afastamento nos limites de sua jornada de trabalho vinculado ao município.

Art. 6º - Emenda Supressiva: Suprime o III do Art. 56.

III – (.....)

Art. 7º - Emenda Modificativa. Modifica o Parágrafo Único. *do Art. 71, que passará a vigorar com a seguinte redação:*

PARAGRAFO ÙNICO: As funções gratificadas de diretor e de vice-diretor, providos por profissional da educação integrante da carreira do magistério público municipal, bem como os membros do conselho escolar serão eleitos em pleito direto pela comunidade escolar.

At. 8º Emenda Modificativa, Substitutiva e Supressiva: Substitui o I, suprime o II e Modifica o IV, do Art. 73, que passarão a vigorar com a seguinte redação:

Art. 73 Poderá concorrer às eleições para as funções gratificadas de diretor e de vice-diretor de unidade de ensino o candidato que comprove:

I - ser ocupante de cargo efetivo de professor municipal ou coordenador pedagógico, com especialização latus sensu reconhecida pelo mec em gestão escolar;

II - (....)

III - contar, com no mínimo, três anos de experiência docente ou pedagógica;

IV - estar lotado há pelo menos dois anos na unidade de ensino onde se dará a eleição ou ter no mínimo três anos de experiência em direção escolar na rede

Sala das Sessões, em 19 de dezembro de 2013

VERONEIDSON RIOS MATOS

FRANK NETO OLIVEIRA SOUSA

HILDETE SILVA RIOS DE CARVALHO

VIVALDO MOREIRA DA SILVA

GILBERTO ALVES DOS SANTOS

VANDERLEY ARAÚJO DE QUEIROZ

BRUNO VITOR DA SILVA

SAMOEL FERREIRA DOS SANTOS

ANTONIO GONÇALVES DE MATOS

Aricelton Moty Santos

APROVANDO
SESSÃO ORDINÁRIA
19 DEZ. 2013
PRESIDENTE

Câmara Municipal de Capim Grosso

Comissão Permanente

JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

P A R E C E R

PROPOSIÇÃO:Emenda ao PROJETO DE LEI Nº 084/2013

Ementa:

Apresenta Emendas Modificativas, Supressivas e Aditivas ao Projeto de lei nº 084, que "Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Capim Grosso e dá Outras providências

Autor:	Data
Poder Executivo Municipal	19/dezembro/2013

A COMISSÃO PERMANENTE DE JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL, de conformidade com os termos do Art. 79 seus parágrafo e incisos do Regimento Interno desta Casa Legislativa, reunida na Sala das Comissões, tendo como Presidente o Vereador **SAMOEL FERREIRA DOS SANTOS,** 1º Secretário o Vereador **VERONEIDSON RIOS MATOS**, Membro o Vereador **FRANK NETO OLIVEIRA SOUSA,** para apreciação da proposição acima descrita.

Após análise do mesmo, e estando corretamente elaborado no que tange a iniciativa à técnica legislativa, atendendo aos comandos constitucionais, opinamos pela sua

Aprovação

Sala das Comissões, em 19 / dezembro de 2013.

SAMOEL FERREIRA DOS SANTOS
Presidente

VERONEIDSON RIOS MATOS
1º Secretário

FRANK NETO OLIVEIRA SOUSA
Membro

APROVANDO
SESSÃO ORDINÁRIA
19 DEZ. 2013
PRESIDENTE

MFCS

Câmara Municipal de Capim Grosso

Comissão Permanente

JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

PARECER

PROPOSIÇÃO:Emenda ao PROJETO DE LEI Nº 084/2013

Ementa:

Apresenta Emendas Modificativas, Supressivas e Aditivas ao Projeto de lei nº 084, que "Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Capim Grosso e dá Outras providências

Autor:	Data
Poder Executivo Municipal	19/dezembro/2013

A COMISSÃO PERMANENTE DE JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL, de conformidade com os termos do Art. 79 seus parágrafo e incisos do Regimento Interno desta Casa Legislativa, reunida na Sala das Comissões, tendo como Presidente o Vereador **SAMOEL FERREIRA DOS SANTOS,** 1º Secretário o Vereador **VERONEIDSON RIOS MATOS**, Membro o Vereador **FRANK NETO OLIVEIRA SOUSA,** para apreciação da proposição acima descrita.

Após análise do mesmo, e estando corretamente elaborado no que tange a iniciativa à técnica legislativa, atendendo aos comandos constitucionais, opinamos pela sua

Aprovação

Sala das Comissões, em 19 / dezembro de 2013.

SAMOEL FERREIRA DOS SANTOS
Presidente

VERONEIDSON RIOS MATOS
1º Secretário

FRANK NETO OLIVEIRA SOUSA
Membro

APROVANDO
SESSÃO ORDINÁRIA
19 DEZ. 2013
PRESIDENTE

MFCS