



LEI COMPLEMENTAR N.º 211, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2011.

Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração do emprego público de Monitor de Desenvolvimento Infantil, do Município de Espírito Santo do Turvo, Estado de São Paulo, e dá outras providências.

JOÃO ADIRSON PACHECO, Prefeito Municipal de Espírito Santo do Turvo, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, FAZ SABER que a **Câmara Municipal** aprovou e ELE sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar:

SUMÁRIO

CAPÍTULO I.....	3
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	3
CAPÍTULO II.....	3
DO CAMPO DE ATUAÇÃO, DA JORNADA DE TRABALHO E DA REUNIÃO DE PLANEJAMENTO.....	3
<i>Seção I.....</i>	3
Do Campo de Atuação.....	3
<i>Seção II.....</i>	4
Da Jornada de Trabalho e da Reunião de Planejamento.....	4
CAPÍTULO III.....	4
DA CARREIRA.....	4
<i>Seção I.....</i>	5
Dos Princípios Básicos	5
<i>Seção II.....</i>	5
Da Progressão Funcional.....	5
Subseção I.....	6
Da Progressão Funcional Pela Formação.....	6
Subseção II.....	7
Da Progressão Funcional Pela Avaliação de Desempenho	7
<i>Seção III.....</i>	9
Do Enquadramento.....	9
<i>Seção IV.....</i>	10
Da Remuneração	10
<i>Seção V.....</i>	10
Dos Programas de Desenvolvimento Profissional.....	10
<i>Seção VI.....</i>	11
Dos Vencimentos.....	11
CAPÍTULO IV	12





§ 1.º No enquadramento serão considerados faixa e nível, dispostos no Anexo III desta Lei.

§ 2.º Quando o enquadramento não coincidir com o valor atual do respectivo salário-base percebido pelo servidor no emprego que ocupava anteriormente, este fará jus àquele de nível imediatamente superior, sem alteração de faixa.

Seção IV **Da Remuneração**

Art. 19. A remuneração dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar será constituída de piso salarial, estipulado para a categoria, contemplado com progressão funcional, por faixa e nível, de acordo com a tabela apresentada no Anexo III desta Lei, mais as vantagens pecuniárias definidas em legislação vigente no Município.

Seção V **Dos Programas de Desenvolvimento Profissional**

Art. 20. A Secretaria Municipal da Educação, no cumprimento do disposto no art. 67 da Lei n. 9.394/96, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional, com programas de capacitação, aperfeiçoamento e atualização no emprego.

§ 1.º Os programas de que trata este artigo poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições que mantenham atividades na área correspondente, ou por meio da admissão de pessoal especializado.

§ 2.º Os programas previstos neste artigo deverão ser promovidos considerando-se a proposta de trabalho desenvolvida no Município, atendendo-se às necessidades apontadas.



Seção VI

Dos Vencimentos

Art. 21. Os integrantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil terão seus vencimentos fixados em Tabela de Vencimentos, considerando-se a progressão funcional prevista, constante do Anexo III desta Lei, a qual é composta por 5 (cinco) faixas e 10 (dez) níveis.

Art. 22. A admissão do Monitor de Desenvolvimento Infantil dar-se-á no nível “Admissão”, que corresponde ao vencimento inicial da classe, e os demais, à progressão funcional prevista nesta Lei.

Art. 23. O período probatório corresponde a 3 (três) anos, contados da data da admissão no emprego.

Art. 24. A avaliação em estágio probatório é obrigatória, como condição para a continuidade do servidor no emprego, e será efetuada em conformidade com lei específica.

Art. 25. Cumprido o período probatório e nele aprovado, o servidor passará ao nível “A”, até completar 3 (três) anos de exercício no emprego, momento em que terá a oportunidade de participar da primeira avaliação de desempenho, prevista nesta lei, para concorrer à devida promoção ao nível “B”, assim sucessivamente.

Art. 26. O servidor poderá não atingir o nível máximo da tabela de evolução funcional prevista no Anexo III desta Lei, caso não consiga o mínimo exigido de pontos em cada uma das avaliações de desempenho realizadas nos interstícios, ou em razão de aposentadoria, demissão ou exoneração.



Parágrafo único. Ao profissional enquadrado, nos termos do art. 18, por ocasião da aplicação desta Lei, serão acrescidos, se necessários, outros níveis à Tabela de Vencimentos prevista no Anexo III desta Lei.

Art. 27. As vantagens pecuniárias dos integrantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil serão as mesmas previstas na legislação municipal vigente, desde que não coincidentes.

CAPÍTULO IV DOS REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Art. 28. O provimento do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil far-se-á por meio de concurso público de provas, observando-se os termos dos Anexos I e II desta Lei.

CAPÍTULO V DA REMOÇÃO

Art. 29. A remoção dos integrantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil processar-se-á por concurso de títulos, mediante inscrição, pelo interessado, e ocorrerá quando comprovada a existência de vagas.

Parágrafo único. O processo de remoção por concurso de títulos será realizado obedecendo a critérios previstos em ato legal próprio do Poder Executivo.

Art. 30. O processo de remoção será realizado em dois momentos:
I – no início de cada ano;
II – antes do ingresso de novos servidores.



CAPÍTULO VI DAS FÉRIAS

Art. 31. Os servidores terão direito a férias, após decorridos 12 (doze) meses de efetivo exercício no emprego, nos termos do Decreto-Lei n. 5.452, de 1.^º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - e demais disposições legais vigentes. Parágrafo único. As férias anuais dos servidores serão pagas com 1/3 (um terço) de acréscimo, calculado sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VII DAS FALTAS E DAS LICENÇAS

Art. 32. As licenças e as faltas dos integrantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil serão regidas pelo que dispõe o Decreto-Lei n. 5.452, de 1.^º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - e demais legislações pertinentes.

CAPÍTULO VIII DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

Art. 33. Aplica-se ao servidor, no que tange ao regime previdenciário, as normas legais vigentes aplicáveis aos demais servidores municipais.

CAPÍTULO IX DOS DIREITOS E DOS DEVERES

Seção I

Dos Direitos





Art. 34. São direitos dos integrantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil, além de outros previstos nesta Lei e em legislação diversa:

- I – ter assegurada a oportunidade de freqüentar cursos de atualização na área;
- II – dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e materiais suficientes e adequados para que possa desenvolver com eficiência suas funções;
- III – receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;
- IV – ter assegurada a igualdade de tratamento;
- V – participar das deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e do desenvolvimento eficiente do processo educacional;
- VI – participar do processo de planejamento da unidade;
- VII – receber orientações do diretor e/ou coordenador da unidade para aprimoramento das suas atividades.

Seção II

Dos Deveres

Art. 35. Os integrantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil têm o dever constante de considerar a relevância social de sua profissão, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverão:

- I – observar e cumprir as obrigações do emprego;
- II – conhecer e respeitar as leis;
- III – participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;
- IV – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- V – manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VI – respeitar o aluno como sujeito do processo educativo;



- VII – comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- VIII – zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- IX – participar do processo de planejamento da unidade;
- X – guardar sigilo sobre assuntos e fatos ocorridos no âmbito profissional;
- XI – cumprir ordens superiores, representando contra elas se ilegais ou abusivas;
- XII – participar da elaboração da proposta pedagógica da unidade de ensino;
- XIII – auxiliar no cumprimento do plano de trabalho, segundo a proposta da unidade;
- XIV – zelar pelo desenvolvimento das crianças;
- XV – colaborar com atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- XVI – preparar as rotinas diárias das atividades para cada modalidade.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. O Setor de Pessoal da Prefeitura, com a colaboração da Secretaria Municipal da Educação, apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos servidores abrangidos por esta Lei.

Art. 37. O Monitor de Desenvolvimento Infantil atuará na área da educação, desenvolvendo atividades de apoio no desenvolvimento da proposta de trabalho, nos termos do Anexo IV desta Lei, e poderá ser pago com a verba proveniente dos 40% (quarenta por cento) do Fundeb, conforme a Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 38. Os Anexos I, II, III e IV constituem parte integrante desta Lei.

Art. 39. As vantagens pecuniárias previstas nesta Lei serão devidas a partir de sua publicação.



Art. 40. Os dispositivos citados nesta Lei e que mereçam regulamentação serão baixados por ato do Poder Executivo, em até 30 (trinta) dias após a sua publicação.

Art. 41. Além das atribuições previstas no Anexo IV desta Lei, o Monitor de Desenvolvimento Infantil (MDI) terá de cumprir as atribuições previstas no Regimento Interno da Creche e Pré-Escola vinculadas à Secretaria Municipal da Educação.

Art. 42. A partir do ano de 2013, a formação mínima para ingresso no emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil (MDI) será Ensino Médio Completo.

Art. 43. A partir da vigência desta Lei, será extinto o benefício de “falta abonada” para o emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil (MDI), devido ao regime jurídico adotado, disposto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente sob o Decreto-Lei n. 5.452, de 1.^º de maio de 1943, ressalvado o direito adquirido daqueles admitidos anteriormente à sua aprovação.

Art. 44. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 45. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar n. 93, de 02 de julho de 2003 e a Lei Complementar n. 151, de 26 de junho de 2007.

P. M. Espírito Santo do Turvo, 29 de dezembro de 2011.

JOÃO ADIRSON PACHECO
PREFEITO MUNICIPAL

211 - Fl. 35 - Livre nº. 01
Publicado por afiação, no quadro
do posto P.M., conforme art.99
do Regulamento Interno de E.S.Turvo.
Assinado por: Oliveira
Secretário Munic. de Administração
RG SP: 21.166.815



DOS REQUISITOS PARA PROVIMENTO.....	12
CAPÍTULO V.....	12
DA REMOÇÃO.....	12
CAPÍTULO VI.....	13
DAS FÉRIAS.....	13
CAPÍTULO VII.....	13
DAS FALTAS E DAS LICENÇAS.....	13
CAPÍTULO VIII.....	13
DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	13
CAPÍTULO IX	13
DOS DIREITOS E DOS DEVERES.....	13
<i>Seção I.....</i>	13
Dos Direitos.....	13
<i>Seção II</i>	14
Dos Deveres.....	14
CAPÍTULO X.....	15
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	15
ANEXO I.....	17
REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO EMPREGO	17
ANEXO II	18
MÓDULO DE PROVIMENTO.....	18
ANEXO III.....	19
TABELA DE VENCIMENTOS	19
ANEXO IV	20
ATRIBUIÇÕES DO EMPREGO	20



CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º Esta Lei Complementar dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil, pertencente ao quadro de apoio da Secretaria Municipal da Educação de Espírito Santo do Turvo, Estado de São Paulo, nos termos do Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943 - Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) - e demais disposições legais vigentes.

Parágrafo único. Os servidores abrangidos por esta Lei Complementar pertencem ao regime jurídico “Celetista”, disposto pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943 - Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 2.º Constituem objetivos desta Lei Complementar:

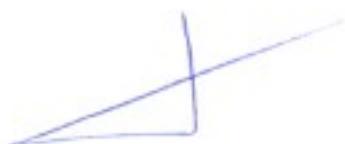
I – estabelecer normas que definem e regulamentam as condições e o processo de movimentação dos servidores por ela abrangidos em uma determinada carreira, dispondo sobre progressão funcional e uma correspondente evolução da remuneração;

II – promover a valorização do servidor, de acordo com as necessidades e diretrizes dispostas no Município.

CAPÍTULO II DO CAMPO DE ATUAÇÃO, DA JORNADA DE TRABALHO E DA REUNIÃO DE PLANEJAMENTO

Seção I

Do Campo de Atuação





Art. 3.º Os ocupantes do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil atuarão nas creches e pré-escolas vinculadas à Secretaria Municipal da Educação, exercendo atividades de apoio, de acordo com o Regimento Interno da Unidade Escolar.

Seção II

Da Jornada de Trabalho e da Reunião de Planejamento

Art. 4.º A jornada de trabalho do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil será composta de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, assim distribuídas:

I – 40 (quarenta) horas com crianças, sendo 8 (oito) horas diárias;

II – 4 (quatro) horas em Reunião de Planejamento, sendo 2 (duas) horas em trabalhos coletivos e 2 (duas) horas em local de livre escolha do servidor.

§ 1.º A Reunião de Planejamento, em horário coletivo, será regulamentada pela Secretaria Municipal da Educação, para:

I – orientação técnica;

II – discussão de problemas educacionais;

III – elaboração de rotinas a serem desenvolvidas com os alunos;

IV – aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta de trabalho;

V – outras atividades afins.

§ 2.º A Reunião de Planejamento deverá ser coordenada pelo pessoal de suporte pedagógico da unidade escolar.

CAPÍTULO III

DA CARREIRA



Seção I Dos Princípios Básicos

Art. 5.º A carreira do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil tem como princípios básicos:

- I – a profissionalização, que pressupõe vocação no trabalho com crianças pequenas, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II – a valorização de desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III – a progressão funcional, por meio de mudança de faixa e de nível.

Art. 6.º A valorização do emprego de Monitor de Desenvolvimento Infantil será assegurada por meio de:

- I – capacitação continuada, promovida e oferecida pela Secretaria Municipal da Educação;
- II – perspectivas de progressão na carreira;
- III – realização periódica de concursos públicos de ingresso;
- IV – exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do emprego;
- V – piso salarial próprio.

Seção II Da Progressão Funcional

Art. 7.º A progressão funcional é a passagem do servidor para faixa e nível de retribuições superiores a que pertence, mediante avaliação de sua progressão acadêmica e de indicadores de crescimento de sua capacidade profissional.

Art. 8.º A progressão funcional processar-se-á nas seguintes modalidades:





I – pela formação, considerando-se os títulos acadêmicos dispostos no art. 9.^º, provocando crescimento vertical (mudança de faixa);

II – pela avaliação de desempenho, considerando-se os fatores previstos no art. 12, provocando crescimento horizontal (mudança de nível).

Subseção I

Da Progressão Funcional Pela Formação

Art. 9.^º A mudança de faixa dar-se-á considerando níveis de titulação, observados no Anexo III desta Lei, provocando acréscimos ao salário-base, na seguinte proporção:

I – de formação incompleta em nível fundamental para formação completa em nível fundamental: 10% (dez por cento);

II – de formação completa em nível fundamental para formação completa em nível médio: 20% (vinte por cento);

III – de formação completa em nível médio para formação completa em nível superior, na área da educação: 15% (quinze por cento);

IV – de formação completa em nível superior (na área da educação) para formação completa em nível de especialização *lato sensu* (360 (trezentos e sessenta) horas): 5% (cinco por cento).

Parágrafo único. O profissional que se enquadrar na faixa III e contar com formação em Curso Normal, em nível Médio (magistério), terão acrescido 5% (cinco por cento) no valor correspondente a essa faixa, mantidos mesmo que ascendam à faixa subsequente.

Art. 10. Fica assegurado, na progressão funcional pela formação, o enquadramento automático à faixa superior no mês subsequente à entrega dos documentos comprobatórios.



Subseção II

Da Progressão Funcional Pela Avaliação de Desempenho

Art. 11. A mudança de um nível para outro terá o interstício de 3 (três) anos, desde que o servidor atinja a pontuação mínima exigida, e corresponderá a um aumento de 3% (três por cento) em seu salário-base.

Art. 12. A progressão funcional pela avaliação de desempenho ocorrerá observando os fatores:

- I – assiduidade;
- II – pontualidade;
- III – atualização;
- IV – cumprimento da proposta de trabalho.

Parágrafo único. Os fatores de que trata este artigo são considerados indicadores de crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do trabalho do profissional, aos quais serão atribuídos pesos, calculados a partir de critérios componentes de cada fator, aos quais serão conferidos pontos.

Art. 13. Para efeito dos fatores de que trata o artigo anterior considera-se:

I – assiduidade: as presenças computadas no total de dias de atendimento, durante o interstício;

II – pontualidade: o cumprimento de horário de entrada, saída e permanência na unidade escolar;

III – atualização: todos os cursos de formação complementar, com duração igual ou superior a 8 (oito) horas, realizados pela Secretaria Municipal da Educação de Espírito Santo do Turvo ou por instituições de reconhecida idoneidade, aos quais serão atribuídos pontos de acordo com as suas especificidades.

IV – cumprimento da proposta de trabalho: o desenvolvimento das atividades planejadas.



Parágrafo único. Os cursos e a produção profissional previstos neste artigo serão considerados uma única vez, sendo vedada a sua cumulação.

Art. 14. Aos fatores estabelecidos no art. 12 ficam estipulados os critérios:

I – assiduidade:

- a) até 3 (três) faltas no ano: 20 (vinte) pontos por ano;
- b) de 4 (quatro) a 6 (seis) faltas no ano: 10 (dez) pontos por ano;
- c) de 7 (sete) a 10 (dez) faltas no ano: 3 (três) pontos por ano;
- d) acima de 10 (dez) faltas: nenhum ponto.

II – pontualidade:

- a) nenhuma irregularidade no horário de entrada, saída e permanência na unidade escolar, durante o ano: 5 (cinco) pontos por ano;
- b) de uma a quatro irregularidades no horário de entrada, saída e permanência na unidade escolar, durante o ano: 3 (três) pontos por ano;
- c) de cinco a oito irregularidades no horário de entrada, saída e permanência na unidade escolar, durante o ano: 1 (um) ponto por ano.

III – atualização:

- a) 60 (sessenta) pontos para o conjunto de 90 (noventa) horas de curso, no interstício;
- b) 30 (trinta) pontos para o conjunto de 30 (trinta) horas de curso, no interstício.

IV – cumprimento da proposta de trabalho:

- a) cumprimento de 90% (noventa por cento) a 100% (cem por cento) das atividades previstas no plano de trabalho: 30 (trinta) pontos por ano;
- b) cumprimento de 70% (setenta por cento) a 89% (oitenta e nove por cento) das atividades previstas no plano de trabalho: 20 (vinte) pontos por ano;
- c) cumprimento de 60% (sessenta por cento) a 69% (sessenta e nove por cento) das atividades previstas no plano de trabalho: 10 (dez) pontos por ano.



§ 1.º A pontuação máxima a ser alcançada pelo servidor no final de 3 (três) anos, com a soma dos requisitos previstos neste artigo, será igual a 225 (duzentos e vinte e cinco) pontos.

§ 2.º Não serão consideradas as faltas para efeito do benefício do inciso I os afastamentos decorrentes de acidente do trabalho, licença gestante, licença paternidade, licença profilática, serviço obrigatório por lei, luto, gala e falta abonada.

§ 3.º Interromper-se-á o interstício previsto por todo e qualquer afastamento, com exceção dos previstos no parágrafo anterior.

Art. 15. Mudará de nível, a cada 3 (três) anos, o servidor que atingir, no período de avaliação, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima prevista no § 1.º do artigo anterior, que corresponde a um total de 157,50 (cento e cinqüenta e sete e meio) pontos.

Art. 16. Se, no prazo referido no artigo anterior o servidor não alcançar o mínimo de pontos exigidos, permanecerá no mesmo nível e aguardará o próximo interstício para alcançar o mínimo de pontos exigidos.

Art. 17. A Secretaria Municipal da Educação organizará Comissão de Gestão de Carreira, formada por representantes dos diversos segmentos da Administração, que cuidará, junto com o Setor de Pessoal, dos critérios para a progressão funcional, bem como o seu acompanhamento, tomando as providências cabíveis.

Seção III Do Enquadramento

Art. 18. Todos os servidores que tiveram redenominação de Pajem ou Auxiliar Docente para Monitor de Desenvolvimento Infantil serão enquadrados de acordo com a sua formação e o tempo de serviço prestado no emprego de origem.