



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

III– Promoção Funcional – baseada na titulação e na avaliação de desempenho;

IV– Consciência Social – comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete no processo da educação;

V – Competência Profissional – habilidade técnica e de relações humanas, adequação metodológica e capacidade para exercício das atribuições do cargo.

CAPÍTULO II
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 4º - Os cargos efetivos da Carreira do Magistério são constituídos de atribuições definidas e identificadas segundo a escolaridade e habilidades específicas e necessárias à execução das tarefas constantes das especificações dos cargos.

§ 1º - Os requisitos básicos para provimento nos cargos que integram a carreira do magistério são os discriminados no ANEXO II, desta Lei Complementar.

§ 2º - O nível inicial para provimento de cargos, respeitados os requisitos básicos, será definido em edital de concurso, conforme as necessidades da Administração.

§ 3º - O edital de concurso público poderá exigir outros requisitos relacionados à habilitação ou habilidades para a seleção de candidatos ao exercício dos cargos, em atendimento às necessidades e peculiaridades da Administração Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Art. 5º - A investidura em cargo de provimento efetivo estabelecido nesta Lei, dar-se-á mediante aprovação prévia em concurso de provas e títulos, conforme o disposto na Lei Complementar nº 285/01 de 05 de julho de 2001.

CAPÍTULO III
DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 6º - Os cargos de provimento em Comissão da Carreira do Magistério integram o Quadro Gerencial da Administração Municipal de Sonora – MS e se identificam, segundo a natureza das funções de direção e gerência e pelo grau de responsabilidade, poder decisório e posição hierárquica.

Parágrafo Único – Os cargos de direção de escola se destinam ao desenvolvimento de atividades de comando e gerência de unidades do ensino fundamental e da educação infantil, integrantes da Rede Municipal de Ensino.

Art. 7º Os cargos em comissão de direção de escola e diretor adjunto são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal e serão providos obrigatoriamente de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho, nos termos do inciso I do § 1º do artigo 14 da lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020 e legislação municipal em vigor.

Art. 8º - Os cargos em comissão de coordenador pedagógico são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, obedecendo critérios técnicos de mérito e desempenho.

Art. 9º – A remuneração dos cargos em comissão corresponderá às parcelas, referentes ao vencimento-base e à gratificação de representação, estabelecida no ANEXO VII, desta Lei Complementar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Art. 10 – O membro do magistério, nomeado para ocupar cargo em comissão, poderá optar pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão ou pelo vencimento e vantagens pessoais inerentes ao cargo efetivo, acrescidos do valor integral da gratificação de representação fixada para o respectivo símbolo.

Art. 11 – O profissional da educação, nomeado para exercer cargo em comissão ou designado para função gratificada, no âmbito da Administração Municipal, ficará afastado do exercício de suas funções.

Art. 12 – As atribuições dos cargos em comissão e funções gratificadas serão estabelecidas no Regimento Interno da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer das Escolas da Rede Municipal de Ensino.

Art. 13 – O membro do magistério, nomeado para cargo em comissão ou designado para função gratificada, cumprirá a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, com dedicação exclusiva à função.

TÍTULO III
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO
CAPÍTULO I
DA ORGANIZAÇÃO DE PESSOAL

Art. 14 – Os cargos dos profissionais do magistério de provimento efetivo integram o quadro permanente de pessoal e os cargos em comissão integram o quadro gerencial da Administração Municipal de Sonora – MS.

Parágrafo Único – Os cargos do Magistério e respectivos quantitativos, denominações e símbolos estão estabelecidos nos anexos I e II desta Lei Complementar e são os necessários ao desenvolvimento das atividades do magistério.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Art. 15 – Os cargos, que integram o ANEXO I, serão distribuídos nas diversas unidades de ensino, que constituem a Tabela de Pessoal da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer.

CAPÍTULO II
DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 16 – O provimento nos cargos efetivos, que integram o quadro permanente de pessoal do magistério, dar-se-á na classe inicial, após aprovação em concurso público de provas e títulos.

Art. 17 – As condições relativas às exigências e requisitos para o recrutamento e seleção dos candidatos para provimento nos cargos efetivos serão fixadas em edital, assim como o quantitativo, por cargo, das vagas oferecidas no concurso público.

Art. 18 – A lotação do candidato aprovado em concurso público será formalizada pelo órgão central de recursos humanos, em unidade de ensino da Rede Municipal de Ensino, mediante quadro de vagas das unidades escolares, fornecido pela Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer.

Art. 19 – O membro do magistério em estágio probatório não poderá se afastar durante este período do órgão no qual se encontra lotado, exceto nos afastamentos previstos no artigo 26, § 3º, da Lei Complementar nº 285/01 de 05 de julho de 2001.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

CAPÍTULO III
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 20 — O professor ficará sujeito a uma das seguintes jornadas de trabalho:

I – 20 (vinte) horas semanais ou;

II – 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º a carga horária que lhe for atribuída, o professor dedicará, no máximo, dois terços (2/3) em desempenho das atividades de interação com os educandos, e, no mínimo, um terço (1/3) em hora atividade, para dedicação às atividades extraclasse.

§ 2º As horas-atividade, mencionadas no § anterior deste artigo, destinam-se aos estudos, participação em formação continuada, reuniões pedagógicas, reuniões com os pais, planejamentos de aulas e atividades, preparação e correção de atividades avaliativas, socialização e articulação com os demais docentes, preenchimento de documentos referentes à vida escolar do discente e demais atividades correlatas previstas no Projeto Político Pedagógico – PPP da unidade escolar.

§ 3º A duração da hora-aula e da hora-atividade a ser cumprida pelo docente será de 60 (sessenta) minutos na Educação Infantil e 50 (cinquenta) minutos no Ensino Fundamental.

Art. 21 – A jornada de trabalho do Especialista em Educação é de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 22 – Para assegurar o cumprimento da carga horária do currículo escolar, a Administração Municipal, poderá em caráter temporário, ampliar a jornada de trabalho de professor de 20 horas semanais, sob forma de aulas excedentes, até o limite de 10 (dez) horas.

Art. 23 – Os valores serão calculados sobre a remuneração do membro do magistério, proporcionalmente ao quantitativo de aulas excedentes.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

CAPÍTULO IV
DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 24 – A movimentação dos profissionais do magistério dar-se-á por:

I – remanejamento externo – é a movimentação do membro do magistério entre as unidades de ensino integrantes da estrutura organizacional do órgão central do município, por permuta ou a pedido e através de concurso;

II – remanejamento interno – é a movimentação do membro do magistério entre as unidades internas integrantes da estrutura organizacional do órgão central, por necessidade e conveniência administrativa.

Art. 25 – O remanejamento externo por permuta realizar-se-á, em qualquer época do ano, por ato do Gerente Municipal de Educação entre os membros do magistério ocupantes de cargos do quadro permanente de pessoal, da mesma natureza, mediante requerimento dos mesmos e anuência do Gerente.

Art. 26 – O remanejamento externo, a pedido, entre membros do magistério, será realizado com vista ao preenchimento de vagas não preenchidas existentes em unidades de ensino, vedada a sua realização quando não houver vaga a ser preenchida.

§ 1º - A Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, estabelecerá os critérios e o quadro de vagas para o concurso de remanejamento externo e interno cujo edital será publicado na primeira quinzena do mês de novembro de cada exercício.

§ 2º - Será constituída uma comissão, composta por servidores da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, com objetivo de estabelecer os mecanismos necessários à realização do concurso de remanejamento externo e interno.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

§ 3º - Caberá à Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, publicar o resultado do concurso de remanejamento externo e interno, no prazo de, até 30 (trinta) dias a contar da data de encerramento das inscrições.

Art. 27 – Em atendimento às necessidades e conveniência da Administração Municipal e visando assegurar os objetivos do processo de aprendizagem, poderá ser realizado o remanejamento mediante requerimento e seleção de professores e especialista em educação, em exercício nas unidades de ensino da Rede Municipal.

Art. 28 – A Gerência Municipal de Administração e Finanças, em conjunto com a Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, estabelecerá as normas e procedimentos para assegurar a efetivação do processo de remanejamento.

Art. 29 – O quadro de pessoal da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, deverá ser publicado anualmente, no 1º bimestre, quando ocorrer movimentação de pessoal por motivo de remanejamento, criação ou extinção de unidades de ensino.

CAPÍTULO V
DA READAPTAÇÃO

Art. 30 – Readaptação é o afastamento do professor de suas funções, para outras de atribuições mais compatíveis com sua capacidade física e mental.

§ 1º - A readaptação será feita a pedido ou “ex-officio”, mediante ato do Gerente Municipal de Administração, pelo período máximo de, até 02 (dois) anos, consecutivos ou não.

§ 2º - Findo o período acima mencionado e julgado incapaz para o serviço público, através de inspeção médica do município, o professor será aposentado e, se julgado incapaz para as funções de professor, será readaptado em caráter definitivo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

§ 3º - A readaptação será efetivada em caráter definitivo, em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga, vedada a acumulação de cargo, prevista em Lei.

§ 4º - Para readaptação o professor deve satisfazer os seguintes requisitos:

I – ser detentor de cargo de provimento efetivo e ter cumprido o estágio probatório;

II – apresentar laudo da Junta Médica do Município de Sonora-MS, comprovando a necessidade do afastamento.

Art. 31 – O professor, em readaptação, terá direito somente à remuneração permanente de seu cargo efetivo e fará jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 32 - O período de afastamento do professor em readaptação não será computado como de efetivo exercício para fins de aposentadoria especial.

TÍTULO IV
DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL
CAPÍTULO I
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33 – A avaliação de desempenho tem como finalidade promover o desenvolvimento contínuo de cada membro do magistério, com vista ao aprimoramento pessoal e profissional, oportunizando o aproveitamento de potencialidades e a melhoria de desempenho



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

e de qualidade no trabalho, a fim de assegurar o alcance dos objetivos educacionais do Sistema Municipal de Ensino.

Art. 34 – Os critérios que integram os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho têm como base os princípios estabelecidos na política de desenvolvimento de recursos humanos da Administração Municipal de Sonora-MS, e compreendam a aferição do nível de atuação no que se refere aos aspectos pessoais e profissionais do membro do magistério, tais como:

I – competência técnica;

II – assiduidade;

III – pontualidade;

IV – responsabilidade;

V – postura profissional;

VI – outros aspectos considerados relevantes, conforme a área de atuação.

§ 1º - A aferição do nível de atuação de desempenho, com base nos critérios estabelecidos, será efetivada, anualmente, e expressa através dos níveis INSATISFATÓRIO, REGULAR, BOM OU MUITO BOM.

Art. 35 – A avaliação de desempenho iniciar-se-á após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 36 – O membro do magistério, detentor de cargo de provimento efetivo, quando no exercício de cargo comissionado, não será avaliado para fins de promoção horizontal, exceto se ocupantes de cargos de comissão constantes no Anexo V, desta lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Art. 37 – A avaliação de desempenho do membro do magistério será realizada anualmente, por uma comissão de, no máximo 5 (cinco) servidores nas unidades de ensino e no órgão central.

§ 1º - Nas unidades de ensino, a comissão será constituída pelo diretor, pelo diretor-adjunto quando houver, um coordenador pedagógico e dois professores do turno.

§ 2º - No órgão central, a comissão será constituída por 4 (quatro) servidores que atuam no departamento do avaliado.

§ 3º - O servidor efetivo investido em cargo de provimento em comissão será avaliado por comissão constituída pelo Gerente Municipal de Educação, um representante do corpo técnico, um do corpo docente designado pelo sindicato e um da Associação de Pais e Mestres – APM, da unidade de ensino onde o profissional atua.

§ 4º - O processo de avaliação de desempenho será acompanhado pela unidade gestora de recursos humanos da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, em articulação com o órgão central de recursos humanos da Administração Municipal de Sonora-MS.

Art. 38 – Será constituída comissão vinculada à Gerência Municipal de Administração, com o objetivo de analisar o resultado do processo de avaliação de desempenho do membro do magistério que obtiver nível INSATISFATÓRIO em 2 (duas) avaliações consecutivas, investida de poderes para:

I – estabelecer medidas visando ao aperfeiçoamento e melhoria do desempenho do membro do magistério;

II – propor o redimensionamento do processo de avaliação de desempenho;



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

III– solicitar exame de aptidão física e mental do membro do magistério;

IV– indeferir pedido de Promoção Horizontal;

Parágrafo único: O servidor que durante o interstício de 5 anos obtiver duas ou mais avaliações INSATISFATÓRIAS não fará jus a Promoção Horizontal, devendo dar continuidade a sua contagem, sendo necessário obter cinco avaliações com nível REGULAR, BOM OU MUITO BOM consecutivas ou não para fazer jus a nova promoção.

Art. 39 – Os ocupantes de cargos em comissão de direção de escola, que obtiveram resultado INSATISFATÓRIO, terão suas avaliações juntamente com o parecer da comissão, de que trata o “caput” deste artigo, submetidas à decisão do Executivo Municipal.

Art. 40 – As normas e procedimentos para implantação e implementação do processo de avaliação de desempenho serão objeto de ato próprio das Gerências Municipais de Administração e de Educação.

CAPÍTULO II

DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Art. 41 – O desenvolvimento funcional visa proporcionar oportunidades de crescimento na carreira e propiciar alternativas para a realização pessoal e profissional dos recursos humanos da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, através das seguintes modalidades:



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

I – PROMOÇÃO HORIZONTAL – elevação funcional do membro do magistério, dentro do respectivo cargo mediante avaliação de desempenho, aferida do nível de atuação de desempenho, com base nos critérios estabelecidos.

II – PROMOÇÃO VERTICAL – alteração de nível dentro do mesmo cargo, em decorrência da elevação do grau de escolaridade.

III – INCENTIVO DE QUALIDADE DE ENSINO – o membro do magistério poderá receber um valor adicional mediante o recebimento da complementação do VAAR (Valor Aluno por Resultado) nos termos da lei nº 14.113/20, a ser regulamentado anualmente por Decreto do Poder Executivo com base nas taxas de aprovação do ensino fundamental e no nível de avanço dos resultados de aprendizagem dos estudantes, mediante indicadores a serem calculados pelos órgãos competentes.

SEÇÃO I
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 42 – A Promoção Horizontal ocorrerá por meio de avaliação de desempenho no respectivo cargo para a classe imediatamente seguinte à aquela em que se encontra classificado o membro do magistério e, atendido os requisitos:

- a)** para a classe B, estar na classe A e contar com mais de 3 (três) anos de tempo de serviço;
- b)** para a classe C, estar na classe B e contar com mais de 8 (oito) anos de tempo de serviço;
- c)** para a classe D, estar na classe C e contar com mais de 13 (treze) anos de tempo de serviço;
- d)** para a classe E, estar na classe D e contar com mais de 18 (dezoito) anos de tempo de serviço;
- e)** para a classe F, estar na classe E e contar com mais de 23 (vinte e três) anos de tempo de serviço;
- f)** para a classe G, estar na classe F e contar com mais de 28 (vinte e oito) anos de tempo de serviço;



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Art. 43 – A Promoção Horizontal será concedida mediante requerimento e comprovada avaliação de desempenho.

Art. 44 – A Promoção Horizontal incide sobre o vencimento básico do respectivo cargo, conforme anexo IV.

Art. 45 – O servidor efetivo investido em cargo de provimento em comissão dos cargos constantes no Anexo V terá direito a perceber a promoção horizontal, que será calculado sobre o vencimento básico do cargo efetivo ocupado pelo servidor, desde que atenda aos requisitos do Art. 42 desta lei.

Art. 46 – Na elevação de uma classe para a imediatamente seguinte será aplicado o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base da classe anterior.

Art. 47 – Para fins de promoção horizontal não serão computados os períodos relativos aos afastamentos:

- I – mencionado no artigo 135, da Lei Complementar nº 285 de 05 de julho de 2001;
- II – de licença para tratar de interesse particular;
- III – por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 90 (noventa) dias;
- IV – de licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro.

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 48 – A promoção vertical ocorrerá mediante requerimento e comprovação da elevação do grau de escolaridade até o limite máximo do nível estabelecido para cada cargo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Parágrafo Único – A promoção vertical será exclusiva para servidores municipais detentores de cargos efetivos integrantes da carreira do magistério.

Art. 49 – Para efeito de promoção vertical, considera-se o nível como a escolaridade mínima exigida e o seu escalonamento de acordo com a natureza e complexidade das atribuições de cada cargo.

§ 1º - Para comprovação da escolaridade será exigido:

- I - Diploma – Cursos de nível médio (Magistério);
- II - Diploma – Cursos de Graduação (Licenciatura Plena);
- III - Diploma – Cursos de pós-graduação em nível de especialização, expedido por instituição oficial de ensino
- IV - Diploma – Cursos de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado.

§ 2º - Serão considerados como titulação os diplomas, histórico escolar acompanhado da declaração de conclusão do curso e certificados expedidos por instituições oficiais de ensino e devidamente registrados no ministério da educação - MEC, nos termos da legislação vigente.

Art. 50 – O nível será identificado por símbolos em ordem crescente e compreenderá os seguintes desdobramentos:

- Para professor:
 - Nível I – escolaridade obtida em curso de nível médio, na modalidade normal ou com estudos adicionais para Educação Infantil, nos termos da Lei;
 - Nível II – escolaridade obtida em curso de graduação, licenciatura de duração plena, admitida a habilitação específica ou em Pedagogia ou Normal Superior para séries iniciais ou Educação Infantil, nos termos da Lei;
 - Nível III – escolaridade obtida em curso de pós-graduação, em nível de especialização com duração mínima de 360 horas, na área da educação;
 - Nível IV – escolaridade obtida em curso de pós-graduação, em nível de mestrado, na área da educação;



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

- Nível V – escolaridade obtida em curso de pós-graduação, em nível de doutorado, na área de educação;

II – Para Especialista em Educação:

- Nível EE I – escolaridade obtida em curso de graduação, licenciatura plena (Administração, Orientação, Planejamento, Supervisão e Inspeção);
- Nível EE II – escolaridade obtida em curso de pós-graduação, em nível de especialização com duração mínima de 360 horas na área da educação (Administração, Orientação, Planejamento, Supervisão e Inspeção);
- Nível EE III – escolaridade obtida em curso de pós-graduação, em nível de mestrado, na área da educação (Administração, Orientação, Planejamento, Supervisão e Inspeção);
- Nível EE IV – escolaridade obtida em curso de pós-graduação, em nível de doutorado, na área da educação (Administração, Orientação, Planejamento, Supervisão e Inspeção);

§ 1º - A promoção vertical produzirá os efeitos financeiros a partir do deferimento do Chefe do Executivo Municipal.

§ 2º - A promoção vertical será formalizada após apostilamento.

Art. 51 – O valor dos vencimentos para os profissionais da educação, referente a cada classe será fixado com os seguintes índices de escalonamento vertical:

I – Professor:

- a) de I para II = 34,56% (trinta e quatro inteiros e cinquenta e seis centésimos por cento);
- b) de II para III = 38,71% (trinta e oito inteiros e setenta e um centésimos por cento);
- c) de III para IV = 22,82 % (vinte e dois inteiros e oitenta e dois centésimos por cento);
- d) de IV para V = 26% (vinte e seis inteiros por cento);



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

II – Especialista em Educação:

- a) de I para II = 20% (vinte inteiros por cento);
- b) de II para III = 20% (vinte inteiros por cento);
- c) de III para IV = 20% (vinte inteiros por cento);

Parágrafo Único – O valor do vencimento do nível I para a classe A dos cargos de professor e especialista em Educação, será estabelecido em Lei.

Art. 52 – Visando assegurar os propósitos estabelecidos para o desenvolvimento dos membros do Magistério municipal, a comissão vinculada à Gerência Municipal de Educação terá a finalidade de:

I – analisar as solicitações referentes à promoção vertical;

II – analisar as fichas de avaliação de desempenho;

III – elaborar a relação dos membros do magistério, contendo o resultado final do processo de avaliação de desempenho com o respectivo número de crédito, com vista à promoção horizontal;

IV – apreciar os recursos interpostos por membros do magistério, contra as decisões da comissão de avaliação de desempenho e nas questões relativas à promoção funcional;

V – atribuir níveis de habilitação aos membros do magistério, que ingressem na Rede Municipal de Ensino, através de concurso público, em até 60 (sessenta) dias após a posse.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

CAPÍTULO III
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 53 – Visando promover a valorização dos profissionais da educação e contribuir para a melhoria da qualidade do ensino na Rede Municipal, serão promovidos cursos e treinamentos de capacitação e aperfeiçoamento técnico-profissional.

Art. 54 – A cada 5 (cinco) anos ininterruptos de efetivo exercício na carreira do magistério municipal, o profissional da educação poderá solicitar afastamento remunerado para cursos de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado.

Art. 55 – O profissional da educação solicitará o gozo da licença para qualificação profissional, na área do magistério, na época que mais lhe convier, ressalvados os casos em que o interesse público determinar o contrário.

Art. 56 – O membro do magistério deverá apresentar, no seu órgão de lotação, semestralmente, atestado de frequência do curso de qualificação profissional devidamente reconhecido pelo MEC que tenha sido objeto de autorização do Executivo Municipal.

Art. 57 – O membro do magistério, que não cumprir o disposto no artigo anterior, perderá o direito da licença, considerando esse período como falta.

Art. 58 – Ocorrendo a comprovação de utilização indevida da licença para qualificação profissional, o membro do magistério ficará sujeito às sanções disciplinares previstas na Lei nº 285/2001, de 05 de julho de 2001.

Art. 59 – O membro do magistério, ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, somente poderá ser afastado com a remuneração do seu cargo efetivo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

TÍTULO V
DOS DIREITOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS
CAPÍTULO I
DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 60 – São direitos especiais do magistério público municipal:

I – participar da gestão democrática das unidades de ensino da Rede Municipal de Ensino;

II – receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, o tempo de serviço e o regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei Complementar e independente do grau ou série escolar em que atue;

III– escolher e aplicar livremente os procedimentos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer,;

IV– dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e material didático suficientes e adequados para exercer, com eficiência, suas funções;

V – participar do processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação;

VI– ter assegurado oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;

VII – receber, através dos serviços especializados de educação, apoio ao exercício profissional.