

PREFEITURA
MUNICIPAL DE

JUPI

PREFEITURA MUNICIPAL DE JUPI - PE



PORTAL DA TRANSPARENCIA
<http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/13-20230131100746.pdf>
assinado por: idUser 83

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO
DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

LEI MUNICIPAL Nº 548/2014

USP
09/05/2014

LEI Nº. 548/2014

**ATUALIZA E ALINHA O PLANO DE CARGOS
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO PESSOAL
DO QUADRO DO SISTEMA PÚBLICO
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE JUPI - PE E
DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE JUPI-PE, no uso de suas atribuições legais que o cargo lhe confere e tendo em vista o disposto na Lei Orgânica deste Município, faz saber que a Câmara **APROVOU** e **EU SANCIONO** a presente **LEI**:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos e Carreira do Sistema de Educação do Município de Jupi, em consonância com a Constituição Federal/88, as Emendas Constitucionais nº 14/1996, nº 19/1998 e nº 53/2006 as Leis Federais nº 9.424/96, nº 9.394/96, nº 11.494/2007 e nº 11.738/2008, a Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação e legislação municipal aplicável.

Art. 2º Para efeito desta Lei, o Quadro do Sistema Público Municipal de Educação do Município de Jupi é formado pelos servidores que exercem as funções dos Cargos de Carreira de Nível Fundamental, Médio e Superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria de Educação Municipal.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Art. 3º O Plano de Cargos e Carreira do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º O Plano de Cargos e Carreira do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi contempla também os seguintes objetivos específicos:

I – adotar os princípios da habilitação e do mérito para ingresso e desenvolvimento na carreira;

II – integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;

2



III – promover a educação, visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV – garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

V – participar da gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VI – estabelecer o Piso Salarial Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções;

VII – assegurar um salário condigno para o servidor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VIII – garantir ao profissional da educação os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatível com a política institucional da Secretaria de Educação Municipal;

IX – estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município de Jupi.

X – possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI – subsidiar a gestão de recursos Humanos quanto a:

- a) recrutamento e seleção;
- b) programas de qualificação profissional;
- c) correção de desvio de função;
- d) programas de desenvolvimento de carreira;
- e) quadro de lotação ideal;

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º Para efeito desta Lei:

I – **CARGO**: é o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza profissional das tarefas executadas e às especificações exigidas para o seu ocupante, com posição definida na estrutura organizacional;

II – **CARGO PÚBLICO**: é o conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas a um servidor público, com as características de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos;



III – CARREIRA: é a seqüência lógica e hierárquica de cargos dispostos em uma sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema de Educação.

IV – GRUPO OCUPACIONAL: é a divisão das carreiras e cargos dentro do Plano de Cargos do Sistema de Educação, correspondendo às áreas de atividades funcionais;

V – QUADRO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO: é o quadro formado pelos cargos e carreiras de nível médio e superior do grupo ocupacional do magistério e pelos cargos e carreiras de nível fundamental, médio e superior do grupo ocupacional de apoio técnico-administrativo e serviços auxiliares;

VI – EVOLUÇÃO FUNCIONAL – é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VII – NÍVEL: é a divisão das carreiras do Quadro do Sistema de Educação segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

VIII – CLASSE: é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições, integrantes de uma série de classes;

IX – SÉRIE DE CLASSES: é o conjunto de classes superpostas e integrantes do mesmo nível, correspondente a cargos de uma mesma denominação, semelhantes quanto à natureza, grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

X – FAIXA: é a subdivisão de um nível em escalas verticais, correspondente a diversas classes de vencimento, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

XI – HORA: tempo de trabalho que corresponde a sessenta (60) minutos;

XII – HORA-REGENCIAL: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino aprendizagem;

XIII – HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola ou fora dela, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XIV – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XV – QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei;



XVI - PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: refere-se ao trabalhador em educação devidamente habilitado e em exercício na profissão, e ao qual prevê-se uma carreira com especificações indissociáveis de formação inicial e continuada, jornada, salário e condições de trabalho, visando ao cumprimento do compromisso social de educação de qualidade em todas as etapas e níveis de escolaridade;

XVII - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: é a expressão vinculada ao ato stricto sensu de ensinar, sendo uma das categorias dos profissionais da educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão;

XVIII - DOCÊNCIA: é o ato e a ação laboral executados pelo profissional do magistério e configura um substantivo do ato de ensinar e um advérbio à ação profissional;

XIX - SUPORTE PEDAGÓGICO: denomina as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério;

XX - HABILITAÇÃO: refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso no serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação (formação profissional e estágio probatório são pré-requisitos para o acesso a cargo ou emprego público);

XXI - TITULAÇÃO: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do profissional, que o qualifica para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a promoção do servidor público;

XXII - EMPREGO PÚBLICO: refere-se à forma de contratação no serviço público, através de concurso público;

XXIII - FUNÇÃO PÚBLICA: significa todo serviço ou situação que implica a administração de coisa pública por parte de quem o pratica, no caso da educação, as funções provêm dos cargos, representando ora uma qualidade inerente ou anexa à natureza deste, ora uma situação afeta à administração de parte ou do todo da escola, a exemplo das funções exercidas na elaboração do projeto político pedagógico por todos os profissionais da educação e de direção escolar, com exceção dos entes públicos que demandam cargos para esta função;

XXIV - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo e tem status de cargo isolado, sem inserção na carreira e as aplicações desta prerrogativa devem atender estritamente aos preceitos contidos em Leis específicas;



XXV - ESTABILIDADE: refere-se ao direito do servidor de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave apurada em processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa, ou em consequência de avaliação periódica de desempenho, igualmente assegurada ampla defesa;

XXVI - EFETIVAÇÃO: significa a estabilidade no cargo público, que ocorre depois de cumprido os requisitos para a habilitação, dentre os quais, o estágio probatório;

XXVII - DESVIO DE FUNÇÃO: denomina os que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo;

XXVIII - READAPTAÇÃO: é a transferência do servidor para outra função prevista no cargo em razão de superveniente limitação física ou mental apurada em inspeção médica;

XXIX - RECONDUÇÃO: é o retorno do servidor readaptado para a sua função originária do cargo;

XXX - VENCIMENTO: é a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;

XXXI - SALÁRIO: idem ao vencimento, porém designado aos servidores contratados sob a base jurídica do regime geral de previdência social;

XXXII - REMUNERAÇÃO: representa o conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública englobando o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia;

XXXIII - GRATIFICAÇÃO: trata de acréscimo provisório e determinado às verbas do vencimento ou do salário, que compreende a remuneração;

XXXIV - ADICIONAL: incide sobre direitos previstos em legislações paralelas aos planos de carreira, trata-se dos adicionais noturnos, dos relativos ao local ou à natureza do trabalho e do adicional de férias;

XXXV - ABONOS/PRÊMIO: é espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional;

XXXVI - PROGRESSÃO VERTICAL: é o deslocamento funcional na carreira proveniente de nova titulação ou concurso ou por mérito alcançado em avaliação de desempenho na carreira;

XXXVII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: é o deslocamento na carreira proveniente de experiência profissional alcançado por tempo de serviço;



XXXVIII - REGIME ESTATUTÁRIO: é regime em que o vínculo laborativo do servidor se opera através de lei (estatuto) próprio do ente federado;

XXXIX - INTEGRALIDADE: assegura ao servidor, na forma da lei, proventos correspondentes à totalidade da remuneração do cargo em que se der a aposentadoria;

XLI - PARIDADE: assegura, ao servidor, a extensão de quaisquer aumentos ou reajustes concedidos aos servidores em atividade, inclusive os decorrentes de reestruturação da carreira ou reclassificação do cargo.

CAPÍTULO IV

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Art. 6º A estrutura de cargos, carreiras e remuneração do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi é composto de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação.

Parágrafo único. Compõem o quadro de pessoal permanente da rede Pública Municipal de Educação de Jupi, os cargos do Anexo I desta Lei.


SEÇÃO I DA NATUREZA DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 7º Ficam criados no Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi, os grupos ocupacionais: Grupo Ocupacional de Magistério e Grupo Ocupacional de Apoio Técnico Administrativo e Serviços Auxiliares, com suas respectivas carreiras.

§ 1º Considera-se profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica, cuja atuação requer formação específica.

§ 2º Por atividade de apoio técnico-administrativo entende-se o trabalho relativo a serviços de apoio administrativo educacional, que requer formação de nível médio e/ou superior.

§ 3º Por atividade de serviços auxiliares entende-se o trabalho referente ao apoio à prestação de serviços educacionais, que requer formação de nível fundamental.



7



Art. 8º Os grupos ocupacionais do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação terão a seguinte composição:

I – Grupo Ocupacional Magistério

- Cargos de Nível Superior
 - Professor(a) – da Educação Infantil, séries/anos iniciais do Ensino Fundamental, séries/anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio.

II – Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares

- Cargos de Nível Superior
 - Secretário(a) Escolar
 - Nutricionista Escolar
 - Analista de Sistema e Suporte de Tecnologia Educacional
 - Fonoaudiólogo(a) Escolar
 - Psicólogo Escolar
- Cargo que requer a formação em Nível Médio:
 - Assistente Administrativo Educacional
 - Agente de Disciplina Escolar
 - Técnico(a) Educacional em Informática
 - Auxiliar de Sala de Aula Infantil
- Cargos com escolaridade no âmbito do Ensino Fundamental
 - Auxiliar de Serviços Educacionais
 - Vigia Escolar/Educacional
 - Motorista Escolar/Educacional

Art. 9º Ficam criadas as seguintes funções para os grupos ocupacionais de magistério e de apoio administrativo e serviços auxiliares do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Educação de Jupi:

I - Ficam criadas as funções de Diretor Escolar, Diretor Adjunto de Unidade Escolar, Coordenador Pedagógico, Coordenador Pedagógico Geral e Inspetor Educacional para os profissionais do Grupo ocupacional do Magistério.

II – As funções constantes do inciso I só poderão ser exercidas por profissionais de cargo efetivo.

Parágrafo Único. Em casos excepcionais poderá ser designado profissional de cargo comissionado para assumir a função do cargo de diretor, desde que o mesmo, possua habilitação e experiência exigidas para o exercício da função.

**SEÇÃO II
DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA**



Art. 10. Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de Jupi serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I – Para o exercício do cargo de professor(a) é exigida habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, a obtida em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena.

II – Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62 da Lei nº 9.394 de 20/12/1996, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na educação infantil, nas séries/anos iniciais do ensino fundamental e na educação especial, a obtida em nível médio com formação de magistério.

III – O(a) professor(a) quando em atividades de direção escolar, direção adjunta de unidade escolar, inspeção educacional e coordenação pedagógica, da educação básica, será exigida graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional, além dos requisitos de formação e experiência docente de 03 (três) anos são pré-requisito dessas atividades.

a) Entende-se critério da instituição de ensino como formatação do curso de pós-graduação com matriz curricular voltada para a atuação pedagógica nas referidas funções.

b) Para as atividades de Diretor ou Administrador Escolar é permitido o ingresso na função o professor graduado em qualquer área com especialização “pós-graduação” em Gestão Escolar ou Administração de Sistemas de Ensino.

IV – Para o exercício do cargo de Assistente Administrativo Educacional, é exigida a formação em Nível Médio.

V – Para o exercício do cargo de Secretário(a) Escolar é exigida a formação em Nível Superior em secretariado.

VI – Para o exercício do cargo de Nutricionista Escolar é exigida a formação em Nível Superior na área específica e com inscrição no Conselho de Classe;

VII – Para o exercício do cargo de Vigia Escolar/Educacional é exigido como habilitação ter cursado o ensino fundamental completo.

VIII – Para o exercício do cargo de Auxiliar de Serviços Educacionais é exigido como habilitação ter cursado o ensino fundamental completo.

IX – Para o exercício do cargo de Motorista Escolar/Educacional é exigido como habilitação o ensino fundamental completo e habilitação conforme estabelece o Código Nacional de Trânsito;



X – Para o exercício do cargo de Analista de Sistema e Suporte em Tecnologia Educacional Técnico em Informática Educacional é exigida a formação em Nível Superior na área específica;

XI – Para o exercício do cargo de Fonoaudiólogo Escolar é exigida a formação em Nível Superior na área específica e com inscrição no Conselho de Classe;

XII – Para o exercício do cargo de Agente de Disciplina Escolar é exigida a formação em Nível Médio na Modalidade Normal;

XIII – Para o exercício do cargo de Técnico em Informática Educacional é exigida a formação em Nível Médio na área específica;

XIV – Para o exercício do cargo de Psicólogo Escolar é exigida a formação em Nível Superior na área específica;

XV - Para o exercício do cargo de Auxiliar de Sala de Aula Infantil é exigida a formação em Nível Médio na Modalidade Normal.

Art. 11. Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de Jupi serão distribuídos na carreira em níveis, faixas e classes:

I – O Grupo Ocupacional Magistério é composto por níveis assim designados: Nível Especial I, Nível II, Nível III e Nível IV aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

II – O Grupo Ocupacional de Apoio Técnico Administrativo é composto por níveis assim designados: Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

III – O Grupo Ocupacional de Serviços Auxiliares é composto por níveis assim designados: Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO PROVIMENTO



Art. 12. Os cargos do Sistema Público Municipal de Educação são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira faixa da classe inicial (faixa "a", classe A) do respectivo nível de carreira, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação, por Concurso de provas ou de provas e títulos.

Art. 13. O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 14 É assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, de acordo com a legislação em vigor.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 15 Estágio probatório é o período inicial, de três anos de efetivo exercício, do funcionário nomeado em virtude de concurso e tem por objetivo aferir a aptidão para o exercício do cargo mediante a apuração dos seguintes requisitos:

- I - idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III - disciplina;
- IV - eficiência.

§ 1º - Se no curso do estágio probatório, for apurada, em processo regular, a inaptidão do funcionário para o exercício do cargo, ele será exonerado.

§ 2º No curso do processo a que se refere o parágrafo anterior, e desde a sua instauração, será assegurada ao funcionário ampla defesa que poderá ser exercitada pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, conferindo-se-lhe ainda, o prazo de dez dias para juntada de documentos e apresentação de defesa escrita.

§ 3º O término do prazo do estágio probatório sem exoneração do funcionário importa em declaração automática de sua estabilidade no serviço público.

§ 4º Ficará dispensado do estágio probatório de que trata o presente artigo, o funcionário nomeado por concurso, desde que conte, à época, três (03) anos de efetivo exercício da função como contratado e para qual prestou serviço no mesmo Município.

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças e funções:

- I - Por motivo de doença em pessoa na família;



II – Para ocupar cargo público eletivo;

III – Para assumir função gratificada dentro do próprio sistema de ensino desde que atenda aos requisitos de qualificação técnica.

§ 6º O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças e funções especificadas no parágrafo quinto.

§ 7º Durante o estágio probatório do ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 8º Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 16. O desenvolvimento na carreira dos cargos do Sistema Público Municipal de Educação poderá ocorrer após 03 (três) anos de efetivo exercício em classe e faixa inicial, mediante os procedimentos de:

§ 1º Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma classe para a seguinte, obedecidos critérios de tempo de serviço conforme artigo 74 desta Lei.

§ 2º Progressão Vertical – passagem do servidor de um nível para o outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, ou passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível.

I – Progressão Vertical por Desempenho – passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível, obedecendo os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa.

II – Progressão por Nova Habilitação / Titulação – passagem do servidor de um nível para o outro, conforme a exigência de titulação de cada nível independente do nível onde se encontra, após conclusão de curso em sua área de atuação:

- a) o servidor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimentos correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação respeitando a classe e a faixa em que ele se encontrava, obedecidos os critérios estabelecidos no “caput” deste artigo.



- b) O professor com acumulação de cargos prevista em Lei poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 17. O desenvolvimento na carreira dos Cargos do Sistema Público Municipal de Educação tem função de promover possibilidades e perspectivas de crescimento, qualificação profissional e produtividade no trabalho, reunindo interesses do Município e do servidor.

SUBSEÇÃO I

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 18. A Progressão horizontal dar-se-á por tempo de serviço, conforme artigo 74 desta Lei.

SUBSEÇÃO II

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 19. A Progressão Vertical por desempenho ocorrerá, para o servidor que alcançar no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho.

Art. 20. O servidor concorrerá à progressão quando se encontrar na faixa inicial ou em faixa intermediária de uma série de classes, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos, após o cumprimento do estágio probatório.

Parágrafo único. A Progressão Vertical deverá observar a ordem seqüencial de disposição das faixas, vedada a ascensão para outra faixa que não a imediatamente superior.

Art. 21. A Promoção por avaliação de desempenho é a passagem do servidor de uma faixa salarial para a seguinte, dentro de um mesmo nível e mesma classe, mediante classificação obtida pela análise avaliativa.

Parágrafo único. A análise avaliativa de que trata o caput deste artigo será elaborada com a participação da comissão de avaliação conforme atribuições de cada cargo constante do anexo II desta Lei e publicado através de Decreto do Poder Executivo Municipal no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da vigência desta Lei.

Art. 22. A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições, visando construir um processo de qualidade na educação pública, possibilitando o desenvolvimento profissional na carreira pública.



Parágrafo único. Progressão Vertical por avaliação de desempenho poderá ocorrer a cada 02 (dois) anos para 20% dos servidores por cargo de cada Grupo, entre todos servidores que obtiveram, no mínimo 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação estabelecido, recebendo a cada faixa um acréscimo de 3% (três por cento), conforme tabela de vencimentos - anexo III desta Lei.

SEÇÃO IV DA PROMOÇÃO

Art. 23. Promoção é a elevação do funcionário efetivo pelo critério de avaliação de desempenho à faixa salarial imediatamente superior, e por tempo de serviço dentro do mesmo nível e mesma classe, ou de um nível para outro, mediante a elevação de habilitação ou titulação.

SEÇÃO V DOS CRITÉRIOS DA PROMOÇÃO SUBSEÇÃO I DOS CANDIDATOS À PROMOÇÃO

Art. 24. A cada 02 (dois) anos no primeiro dia útil do mês de fevereiro, o Setor de Recursos Humanos organizará a relação dos funcionários a concorrerem à promoção e a enviará à comissão de desenvolvimento funcional da Secretaria de Educação, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

I – A Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Educação Municipal será composta de quatro membros com a seguinte composição: um professor indicado pelo órgão de classe, um membro do conselho municipal de educação indicado em reunião do conselho, um membro do conselho de acompanhamento e controle social do fundeb indicado em reunião do conselho e um membro da secretaria de educação municipal, publicada através de portaria do(a) Chefe do Poder Executivo Municipal.

II - Cada conselho escolar juntamente com a direção e coordenação de cada escola e/ou escolas agrupadas, procederá a avaliação e encaminhará à Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Educação Municipal semestralmente até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, e o último semestre de cada ano até o dia trinta de dezembro do ano em curso as fichas avaliativas de todos os servidores devidamente preenchidas e assinadas.

III – Será criada em cada escola ou em escolas agrupadas uma subcomissão para assessorar o processo de avaliação de desempenho efetuado pelo conselho escolar com a seguinte composição: o inspetor/coordenador envolvido com a unidade ou unidades de ensino e dois professores da escola ou escolas agrupadas.



Parágrafo único. A comissão de posse dos dados necessários apurará o merecimento de cada funcionário e fará publicar uma lista daqueles que vão concorrer à promoção.

Art. 25. Imediatamente após a publicação da lista dos habilitados será decretado a promoção para a faixa salarial imediatamente superior àquela que se encontra o funcionário.

Art. 26. Só poderão concorrer à promoção os funcionários efetivos que estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas de efetivo exercício pela Lei Federal nº 11.494 de 20 de junho de 2007.

Art. 27. Quando o funcionário for colocado à disposição de órgão federal, estadual, municipal ou associação de classe, integrante da administração direta ou indireta, do Poder Legislativo ou do Poder Judiciário, por período superior a 30 (trinta) dias, não concorrerá à promoção por avaliação de desempenho.

Art. 28. O funcionário que ficar suspenso por mais de quinze dias conforme estabelece o estatuto do servidor público não participará do processo de avaliação no ano em que ocorrer o fato.

SUSEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

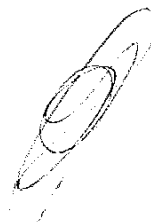
Art. 29. A avaliação de desempenho será apurada em Ficha de Avaliação, o qual servirá para registro da apuração dos pontos positivos e negativos atribuídos ao funcionário, segundo os critérios gerais de desempenho funcional por merecimento específicos estabelecidos neste capítulo.

Art. 30. O índice do critério geral de desempenho funcional será o resultado da verificação do tempo líquido de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo no Município, respeitando-se o interstício de dois anos, atribuindo-se 100 (cem) pontos pelo desempenho funcional apurado dos pontos atribuídos aos quesitos constantes da ficha avaliativa.

§1º Para fins deste artigo, serão computados como efetivo exercício os períodos definidos no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Pernambuco.

§ 2º A avaliação de desempenho será feita pela atribuição, no ano, de até 10(dez) pontos positivos a cada um dos seguintes sub-itens conforme descrição detalhada das atividades de cada cargo/função de acordo com o anexo II desta Lei:

- I - Desempenho eficiente no trabalho;
- II - Dedicção;
- III - Assiduidade;



- IV - Pontualidade;
- V - Responsabilidade;
- VI - Realização de projetos e trabalhos especializados;
- VII - Cursos de atualização;
- VIII - Desenvolvimento profissional pela produção de resultados exitosos;
- IX - Ética profissional; e
- X - Cumprimento da legislação.

Art. 31. A avaliação do merecimento funcional será realizada com base nas informações da ficha funcional, abrangidas pelos critérios específicos de Conduta Funcional e Mérito Intelectual.

Art. 32. Os critérios específicos de conduta funcional terá o índice determinado pelo resultado da soma algébrica dos sub-itens da seguinte forma:

I - inassiduidade, 01(um) ponto negativo por cada falta injustificada no ano;

II - impontualidade, 01(um) ponto negativo por grupo de 03(três) entradas atrasadas ou saídas antecipadas por trimestre;

Art. 33. Pelo critério específico de mérito intelectual será levado em conta a formação básica e o aprofundamento técnico profissional do funcionário, exclusivamente nas áreas de estudo que digam respeito à atribuição do cargo de sua carreira atual ou das funções exercidas em razão dele, através de cursos ou treinamento administrados por órgãos públicos ou privados.

Parágrafo único. A avaliação de que trata este artigo será feita com base nas cargas horárias dos cursos, as quais serão atribuídas os seguintes pontos;

- I – Grupo Ocupacional de Magistério;
 - a) de 20 a 80 horas, 2(dois) pontos;
 - b) de 81 a 120 horas, 5(cinco) pontos;
 - c) acima de 120 horas, 10(dez) pontos.

- II – Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo – nível superior:
 - a) de 20 a 80 horas, 2(dois) pontos;
 - b) de 81 a 120 horas, 5(cinco) pontos;
 - c) acima de 120 horas, 10(dez) pontos

- III - Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares – nível fundamental e médio:
 - a) de 16 a 60 horas, 2(dois) pontos;
 - b) de 61 a 100 horas, 5(cinco) pontos;
 - c) acima de 100 horas, 10(dez) pontos.

Art. 34. O resultado final da avaliação de desempenho será a média aritmética simples dos pontos obtidos pelos critérios gerais e critérios específicos.



SUBSEÇÃO III

PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO/TITULAÇÃO

Art. 35. A Progressão por Nova Habilitação/Titulação, ocorrerá a qualquer tempo após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir a qualificação, a graduação ou a titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo.

Art. 36. Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto-sensu, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados, para fins de progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida pelos órgãos competentes e, quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art. 37. A Progressão por Nova Habilitação/Titulação será efetivada mediante requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de Certificado ou Diploma devidamente expedido por instituição credenciada, sendo o processo submetido à análise e parecer técnico do setor de inspeção da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 38. Os cursos de qualificação profissional, para os fins previstos nesta Lei realizados pelos ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares serão considerados, somente, se oferecidos por estabelecimento de formação profissional reconhecidos.

Art. 39. Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação e titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

Art. 40. O servidor que adquirir nova habilitação passará para a grade de vencimento correspondente a sua habilitação, permanecendo na mesma classe e mesma faixa.

Art. 41. A Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á :

§ 1º Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares.

I - Assistente Administrativo Educacional

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior em área relacionada à sua atividade profissional ou Licenciatura em qualquer área.



- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” em área relacionada à sua atividade profissional, com no mínimo 360 horas.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” Mestrado em área relacionada à sua atividade profissional.

II – Secretário(a) Escolar

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” em área relacionada à sua atividade profissional, com no mínimo 360(trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada à sua atuação.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado em área relacionada à sua atuação.

III - Auxiliar de Serviços Educacionais e Vigia Escolar/Educacional.

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Médio.
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização com no mínimo 360 horas em área relacionada à sua atividade profissional.

IV - Motorista Escolar/Educacional

- a) A progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que tiver ensino fundamental e adquirir habilitação categoria **D** ou **E**.
- b) A progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que tiver carteira de habilitação categoria **D** ou **E** e obtiver habilitação em Nível Médio.



- c) A progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que tiver carteira de habilitação categoria **D** ou **E** e obter habilitação em Nível Superior.

V – Nutricionista Escolar

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

VI – Técnico(a) Educacional em Informática

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso superior em área relacionada à sua atuação.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação lato-sensu, em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado ou Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

VII - Analista de Sistema e Suporte de Tecnologia Educacional

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado em área relacionada a sua atuação.



- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

VIII - Fonoaudiólogo(a) Escolar

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu , Mestrado em área relacionada a sua atuação.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

IX - Agente de Disciplina Escolar

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior em área relacionada à sua atividade profissional.
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” em área relacionada à sua atividade profissional, com no mínimo 360 horas.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” Mestrado em área relacionada à sua atividade profissional.

X – Psicólogo(a) Escolar

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) hora;
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu , Mestrado em área relacionada a sua atuação;



- c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

XI – Auxiliar de Sala de Aula Infantil

- a) A Progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso superior em área relacionada à sua atividade profissional.
- b) A Progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” em área relacionada à sua atividade profissional, com no mínimo 360 horas.
- c) A Progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que obtiver curso de especialização “pós-graduação” Mestrado em área relacionada à sua atividade profissional.

§ 2º Grupo Ocupacional Magistério

I - Professor(a) em exercício de docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental:

- a) A progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o(a) servidor(a), que obtiver curso de Licenciatura Plena em Pedagogia.
- b) A progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o(a) servidor(a) que obtiver o curso de pós-graduação lato-sensu, especialização em psicopedagogia, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.
- c) A progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o(a) servidor(a) que obtiver o curso de pós-graduação stricto-sensu, mestrado ou doutorado, em área relacionada a sua atuação.

II - Professor(a) em exercício de docência nos anos finais do Ensino Fundamental:

- a) A progressão para o nível de vencimento II dar-se-á para o(a) servidor(a), que obtiver curso de Licenciatura Plena, em área relacionada à sua atuação.
- b) A progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o(a) servidor(a) que obtiver o curso de pós-graduação lato-sensu, especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.



c) A progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o(a) servidor(a) que obtiver o curso de pós-graduação stricto-sensu, mestrado ou doutorado, em área relacionada a sua atuação.

III - Professor(a) em exercício de função pedagógica:

a) A progressão para o nível de vencimento III dar-se-á para o(a) servidor(a) que obtiver o curso de pós-graduação lato-sensu, especialização em área relacionada à função da sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

b) A progressão para o nível de vencimento IV dar-se-á para o(a) servidor(a) que obtiver o curso de pós-graduação stricto-sensu, mestrado ou doutorado, em área relacionada a sua atuação.

Parágrafo único. Entenda-se por área de atuação no que refere-se as alíneas "a" e "b" do inciso II deste artigo, os cursos de graduação e especialização no ensino das áreas específicas de Letras, Matemática, Geografia, História, Ciências, Artes e Educação Física.

CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 42. A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor, do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, dar-se-á de forma programada e sistemática, tendo em vista a natureza e o desenvolvimento do trabalho do servidor na carreira.

Art. 43. A qualificação profissional tem funções de:

I – identificar as carências de servidores do Sistema Público Municipal de Educação para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

II – valorizar o servidor e melhorar a prestação de serviços à população do Município;

III – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

IV – complementar formação dos servidores cujas atribuições do cargo demandem qualificação específica;



V – favorecer a realização das aspirações profissionais dos servidores, a concretização de suas potencialidades e o desenvolvimento da instituição;

VI – criar normas e procedimentos, objetivando a concessão de licença para a realização de cursos, conforme legislação estabelecida, que deverá ser regulamentada através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 44. A qualificação profissional far-se-á através de:

I – Programa de Integração à Administração Pública - Aplicado a todos os trabalhadores da educação, integrantes do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na Legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação.

II – Programas de Complementação de Formação - Aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo.

III – Programa de Capacitação - Aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração de legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV – Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição;

V – Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI – Programa de Desenvolvimento Gerencial - Destinado aos ocupantes de cargos e/ou função de direção, supervisão/coordenação e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

VII – Programa de Formação Continuada – Destinado aos profissionais da educação para atualização de conhecimentos, habilidades e competências buscando, através de estudos, soluções para os problemas relacionados à educação do Município.

§1º A Secretaria de Educação Municipal deverá proporcionar anualmente a realização de ações de capacitação e de cursos de qualificação profissional, podendo



delegar, quando necessário, a sua realização a outras instituições, utilizando também os recursos da educação à distância.

§ 2º Os servidores afastados para participar de cursos constantes nos incisos anteriores, não terão prejuízos nos seus vencimentos.

CAPÍTULO VII
DO PLANO DE VENCIMENTO E DAS INDENIZAÇÕES E GRATIFICAÇÕES
SEÇÃO I
DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 45. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo do Sistema Público Municipal de Educação correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação, sendo a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Art. 46. Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 47. Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das gratificações estabelecidas na presente Lei, representando o conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública, englobando o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia.

Art. 48. A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação agrega os cargos dos grupos ocupacionais de Magistério e Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares, assim denominados;

I – Grupo Ocupacional do Magistério – Professor(a), da Educação Infantil, das séries/anos iniciais do Ensino Fundamental e das séries/anos finais do Ensino Fundamental, constituído de 06 (seis) CLASSES identificadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E e F.

II – Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, Assistente Administrativo Educacional, Secretário(a) Escolar, Nutricionista Escolar, Fonoaudiólogo Escolar, Agente de Disciplina Escolar, Analista de Sistema e Suporte de Tecnologia Educacional, Técnico(a) Educacional em Informática, Auxiliar de Serviços Educacionais, Motorista Escolar/Educacional e Vigia Escolar/Educacional, constituído de 06 (seis) CLASSES identificadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E e F.



Art. 49. A estrutura de vencimento do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi, bem como o Piso Profissional, compõem o anexo III desta Lei.

SEÇÃO II DAS INDENIZAÇÕES E GRATIFICAÇÕES

Art. 50. Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro do Sistema Municipal de Educação especificadas a seguir:

§ 1º Indenização compensatória pelo deslocamento, concedida ao(a) Profissional de Educação que exerça atividades de docência, suporte-pedagógico ou administrativo e de serviços auxiliares, que se deslocar de sua residência, da zona urbana ou rural do município, para desempenhar suas atividades em órgão educacional que for lotado, desde que não exista transporte oferecido pelo município, de acordo com os seguintes percentuais e distâncias:

a) Distância de quatro (4) até dez (10) quilômetros da residência – Indenização de 10% (dez por cento), calculada sobre o vencimento do Professor, 150 (cento e cinquenta) horas mensais, Classe A, faixa “a”, Nível I da grade de Magistério.

b) Distância a partir de dez (10) quilômetros da residência – Indenização de 15% (quinze por cento), calculada sobre o vencimento do Professor, 150 (cento e cinquenta) horas mensais, Classe A, faixa “a”, Nível I da grade de Magistério.

§ 2º Sobre o deslocamento de que trata o § 1º, para concessão de indenizações das alíneas **a** e **b**, distância a ser considerada será de acordo com o ponto de saída da sede do Município ou a última parada do transporte escolar.

§ 3º Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento dos ocupantes de Cargos de Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal, que atuem com alunos com necessidades especiais (deficiência mental severa) reunidos em classes distintas das demais, nas escolas comuns ou em escolas especializadas.

§ 4º Gratificação de 10% (dez por cento), calculado sobre o vencimento do Professor, 150 (cento e cinquenta) horas mensais, Classe A, faixa “a”, Nível I da grade de Magistério, para o professor em regência de classe, que esteja atuando em programas especiais de aceleração ou correção do fluxo escolar, ou qualquer outro programa de caráter similar, cuja dedicação, resulta no excesso da carga horária regular em no mínimo seis horas semanais.

§ 5º Aos profissionais do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares que desempenham atividades em horários compreendidos entre 22(vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte, será concedido adicional noturno a ser regulamentado por Decreto do Poder Executivo Municipal.



§ 6º Anualmente o Chefe do Poder Executivo Municipal juntamente com a Secretaria Municipal de Educação indica os locais e estabelece os critérios através de portaria, para a aplicação da vantagem constante do parágrafo primeiro deste artigo.

§ 7º Só fará jus à gratificação do § 3º, o ocupante do cargo do Magistério Público Municipal portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial com duração mínima de 200(duzentas) horas.

§ 8º As gratificações de que tratam os §§ 1º, 3º e 4º cessarão quando o ocupante do cargo do Sistema Público Municipal de Educação não estiver atuando em estabelecimento que apresente as condições então previstas ou deixar de atuar nesses programas.

Art. 51. Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção de unidade escolar da Rede Municipal de Ensino, farão jus à percepção de vantagem pelo exercício da função em dedicação exclusiva, calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas mensais, Classe A, faixa a, Nível II da grade de Licenciatura Plena, obedecendo a seguinte escala:

I – Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 100 (cem) a 300 (trezentos), o diretor perceberá 35% (trinta e cinco por cento) de gratificação.

II – Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 301 (trezentos e um) a 600 (seiscentos), o diretor perceberá 40% (quarenta por cento) de gratificação.

III - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 601 (seiscentos e um) e 1000(mil), o diretor perceberá 50% (cinquenta por cento) de gratificação.

IV - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 1.001 (mil e um) e 1500(mil e quinhentos), o diretor perceberá 60% (sessenta por cento) de gratificação.

V - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos maior que 1.500(mil e quinhentos), o diretor perceberá 70% (setenta por cento) de gratificação.

VI – Diretor de grupos de escolas rurais organizadas em setores, cujo somatório das quantidades de alunos seja acima de 400 (quatrocentos), perceberá 50% (cinquenta por cento) de gratificação.

§ 1º O diretor escolar e diretor-adjunto, terá jornada de trabalho de 40 horas semanais, enquanto permanecer na função.



§ 2º O diretor-adjunto, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a um percentual de 10% (dez por cento) menor do percentual da gratificação do Diretor.

§ 3º A Secretaria Municipal de Educação definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor ou um Diretor e um Diretor-adjunto.

Art. 52. Os ocupantes do Cargo de Magistério na função de Coordenação Pedagógica e Inspeção Educacional sem prejuízo da remuneração a que faz jus, além do atendimento específico da Secretaria de Educação, farão o acompanhamento das Escolas e perceberão gratificação correspondente a 30%(trinta por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas mensais, Classe A, faixa a, Nível II da grade de Licenciatura Plena.

§ 1º O ocupante do Cargo de Magistério na função de Coordenador Geral sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 40%(quarenta por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas mensais, Classe A, faixa a, Nível II da grade de Licenciatura Plena.

§ 2º O(a) Professor(a) em atividade pedagógica, cumprirá uma carga horária semanal de quarenta(40) horas e perceberá vencimento sobre a carga horária de 200 horas.

Art. 53. Para as funções de Direção, Direção-adjunta, Coordenação Pedagógica e Inspeção Educacional os profissionais deverão possuir além de habilitação legal, reunir mérito de autonomia, ética, relações humanas, profissionalismo, eficiência, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade e desempenho.

Parágrafo único. As funções de Direção, Direção-adjunta, Coordenação Pedagógica, Coordenação Pedagógica Geral e Inspeção Educacional serão concedidas através de portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO VIII
DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
SEÇÃO I
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 54. Ao ocupante de cargo de Professor da Educação Infantil e dos anos/séries iniciais do Ensino Fundamental, fica estabelecida a jornada de trabalho de 150(cento e cinquenta) horas mensais, observando-se que 2/3 (dois terços) da referida carga horária será destinado ao desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 (um terço) será destinado para atividades pedagógicas.



§ 1º O cumprimento da carga horária destinada às atividades pedagógicas será regulamentado por Decreto do Poder Executivo Municipal após a implementação do Sistema Municipal de Ensino;

§2º. A jornada de trabalho de 150(cento e cinquenta) horas mensal compreende uma jornada de trabalho semanal de 30 (trinta) horas.

Art. 55. Ao ocupante do cargo de Professor das séries/anos finais do Ensino Fundamental, ficam estabelecidas as seguintes jornadas:

§ 1º Jornada mínima de 150 (cento e cinquenta) horas mensais, e jornada máxima de 200 (duzentas) horas mensais, observando-se que 2/3 (dois terços) de cada carga horária será destinado ao desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 (um terço) será destinado para atividades pedagógicas.

§ 2º. A jornada de trabalho de 150(cento e cinquenta) horas mensal compreende uma jornada semanal de 30 (trinta) horas, e a jornada de 200 (duzentas) horas mensal compreende uma jornada semanal de 40 horas.

§3º O cálculo das horas regenciais e horas/atividade de cada professor que leciona nas séries finais do ensino fundamental será feito considerando a seguinte fórmula: para cada 100(cem) horas, 67(sessenta e sete) delas são horas regenciais e 33(trinta e três) são horas atividade.

Em 67 aulas regenciais ----- tenho 100 aulas no total
Em "x" aulas regenciais ----- quantas aulas terei no total?

§4º Para o cálculo das aulas de que trata o parágrafo anterior será considerado o número de aulas semanais multiplicado 5 (cinco).

§5º O(a) Profissional do Grupo Ocupacional do Magistério com dois vínculos empregatícios poderá acumular carga horária máxima de até 350 (trezentas e cinquenta) horas mensais nos dois cargos, respeitando-se os direitos adquiridos.

§6º O cumprimento da carga horária destinadas á atividades pedagógicas será regulamentado por Decreto de Municipal após implementação do Sistema Municipal de Ensino .

§7º O(a) professor(a) das séries/anos finais do ensino fundamental, poderá, havendo compatibilidade administrativa, reduzir sua jornada de trabalho para o mínimo de 100(cem) horas, por requerimento próprio nas seguintes condições:

- a) A redução da carga horária de que trata este parágrafo, deverá ocorrer no início do ano letivo;
- b) A carga horária reduzida passará a ser definitiva após o período de um ano a contar da publicação do ato legal que concedeu a redução;



- c) Decorrido o período de um ano após redução, o município não será obrigado a complementar a carga horária do professor que requereu redução, salvo excepcional necessidade do serviço público.

Art. 56. Caberá à Secretaria Municipal de Educação analisar, para readaptação, o laudo médico oficial que conclua pelo afastamento temporário ou definitivo do funcionário do exercício das atribuições específicas do seu cargo.

§ 1º A readaptação dar-se-á a pedido do interessado ou “ex-offício” pela Secretaria Municipal de Educação sendo que, em nenhuma destas hipóteses, implicará em redução da remuneração do funcionário.

§ 2º O(a) professor(a) readaptado(a), temporária ou definitivamente, deverá exercer preferencialmente funções correlatas às do Magistério, já definidas no processo de readaptação, nos limites das regras gerais contidas no Estatuto do Servidor Público adotado pelo município.

§ 3º O servidor do grupo ocupacional de apoio administrativo e serviços auxiliares, readaptado, temporária ou definitivamente, deverá exercer funções, já definidas no processo de readaptação, nos limites das regras gerais, contidas no Estatuto do Servidor Público adotado pelo município.

§ 4º O servidor, na função de professor, readaptado, cumprirá a jornada de trabalho do cargo(horas regenciais e horas-atividade), em local designado para a prestação de serviço totalizando a jornada correspondente.

Art. 57. Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal poderá:

§ 1º Complementar a jornada de trabalho de professores em até 50 (cinquenta) horas mensais, passando a sua carga horária total para no máximo 200 (duzentas) horas mensais.

I - O cumprimento da carga horária de que trata o parágrafo primeiro, só será estabelecido se o servidor estiver de acordo e possuir a habilitação necessária.

II - O complemento de até 50 (cinquenta) horas de que trata o parágrafo primeiro desse artigo, não será incorporada a carga horária do(a) professor(a) quando concedido para atuação em atividades de reforço escolar em contra turno bem como em caráter de substituição temporária.

§ 2º Designar o professor do quadro efetivo, que atua em turmas da Educação Infantil ou nas séries/anos iniciais do Ensino Fundamental, para lecionar disciplinas específicas em turmas das séries/anos finais do Ensino Fundamental, desde que o servidor esteja de comum acordo e possua a habilitação necessária.



§ 3º Só poderá ser contemplado(a) pela designação de que trata o parágrafo anterior, o(a) professor(a) que já fizer parte do quadro efetivo, na data da sanção desta Lei, e respectivamente, tenha a habilitação para atuação nos anos finais do Ensino Fundamental.

§ 4º O(a) Professor(a), que por excepcional necessidade do serviço público, conforme parágrafo primeiro deste artigo, complementar sua carga horária em cinquenta horas e permanecer por cinco anos, só poderá ter sua carga horária reduzida por requerimento próprio.

Art. 58. Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal poderá efetuar contratação por tempo determinado mediante prévio recrutamento.

§ 1º A contratação de professor substituto, far-se-á exclusivamente para suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória.

§ 2º As contratações para substituir professores afastados para cursos de mestrado ou doutorado ficam limitadas a 4%(quatro por cento) do total de cargos de docentes da carreira constante do quadro de lotação da instituição.

§ 3º O afastamento de Professores, para cursos de mestrado ou doutorado, poderá ser concedido em um dos seguintes procedimentos:

- a) com carga horária total para o máximo de 2% (dois por cento) de cada cargo, ou pelo menos um por cargo, do total de cargos constante do quadro de lotação da instituição, desde que o curso seja em área correlata à sua atuação e em regime presencial.
- b) com 50%(cinquenta por cento) da carga horária, para o máximo de 2% (dois por cento) de cada cargo, ou pelo menos um por cargo, do total de cargos constante do quadro de lotação da instituição, desde que o curso seja em área correlata à sua atuação;
- c) por fases, durante os períodos de aulas presenciais do curso e durante os últimos seis meses para conclusão e defesa da dissertação ou tese.

§ 4º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito anualmente, mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação.

§ 5º A carga horária para contratação de professores é de 150 horas mensais.

§ 6º A carga horária de contratação para substituição de professor(a) será de acordo com a carga horária do(a) professor(a) licenciado(a), por vínculo.



I - Na carga horária de que tratam os parágrafos anteriores estão incluídas as horas regenciais e horas/atividade.

II - A remuneração para contratação de professores da educação infantil e anos/séries iniciais do ensino fundamental será a de Nível I, Classe A, faixa "a", constantes no anexo III desta Lei.

III - A remuneração para contratação de professores dos anos/séries finais do ensino fundamental será a de Nível II, Classe A, faixa "a", constante no anexo III desta Lei.

Art. 59. Aos ocupantes de cargo do Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares ficam estabelecidas jornadas de trabalho de 20(vinte), 30(trinta) e 40(quarenta) horas semanais conforme anexo III desta Lei.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 60. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em efetivo exercício de sala de aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias após o término do ano letivo e 15 (quinze) dias de recesso após o término do 1º semestre escolar de cada ano letivo, os demais integrantes do magistério que estão ocupando funções fora de sala de aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 61. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo e de Serviços Auxiliares farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 62. As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 63. Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação, por ocasião das férias, o adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Parágrafo único. O adicional de que trata o caput deste artigo só corresponderá aos 30(trinta) dias de férias.

Art. 64. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Sistema Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 65. Os atuais integrantes do Magistério e de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares do Serviço Público Municipal de Educação, estáveis e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações, mediante enquadramento, obedecidos os princípios básicos definidos nesta Lei.



§ 1º Os servidores que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§ 2º Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na Classe e no Nível de habilitação que lhes corresponder.

§ 3º Os servidores que se encontrarem à época de implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

§ 4º Até 60 (sessenta) dias contados da data da publicação da presente Lei, os servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Administração Pública Municipal, lotados na Secretaria de Educação poderão optar em permanecer nos seus cargos e funções.

Art. 66. É assegurado ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, órgão de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

§ 1º A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

§ 2º Fica limitada em 01(uma) vaga a quantidade de profissionais da educação em disponibilidade.

Art. 67. Os servidores dos Grupos Ocupacionais Magistério e Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 68. Os servidores do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação que se encontrem à disposição de outros órgãos não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 69. Os servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, aposentados nos cargos dos Grupos Educacionais de Magistério, terão proventos revistos para inclusão dos direitos e vantagens ora concedidos aos servidores em atividade, com fundamento no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005.

Art. 70. O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão de Enquadramento no Quadro do Pessoal do



Sistema Público Municipal de Educação de conformidade com o prazo estabelecido por Lei Municipal no que diz respeito à prescrição.

Art. 71. O Chefe do Poder Executivo Municipal designará através de Ato Legal, membros para compor uma comissão de Enquadramento a qual incumbirá promover todos os atos necessários à disposição dos servidores nos novos cargos.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o caput deste artigo, deverá ser composta de cinco membros da seguinte forma: um representante da Secretaria Municipal de Educação, um membro do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb indicado em reunião do conselho, um Membro do Conselho Municipal de Educação indicado em reunião do conselho, um representante do Órgão de Classe e um representante da Secretaria de Administração Municipal.

**SEÇÃO III
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO**

Art. 72. O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de Jupi obedecerá aos critérios estabelecidos para cada Grupo Ocupacional.

§ 1º Os atuais ocupantes de cargo serão Enquadrados nos Grupos Ocupacionais do presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em Classe e Nível igual ou superior ao que já ocupa no momento de implantação do Plano, garantida a continuidade de contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado ainda, o regime de trabalho.

§ 2º Os ocupantes de cargo do Grupo Ocupacional do Magistério, que na vigência desta Lei, estiverem fora de suas funções de professor(a), coordenador(a), supervisor(a), orientador(a) ou diretor(a) conforme Resolução 02/2009 do Conselho Nacional de Educação, só serão enquadrados em sua totalidade se retornarem ao exercício de suas funções.

Art. 73. O regulamento de que trata o inciso VI do artigo 43 da presente Lei deverá ser estabelecido no prazo de até 180 dias a partir da vigência desta Lei.

Art. 74. Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério e de Apoio Técnico-Administrativo e Serviços Auxiliares, habilitados, concursados ou estáveis, serão a partir desta Lei, enquadrados nas CLASSES, A, B, C, D, E e F, faixa "a" do Quadro de Carreira no nível de habilitação que lhes corresponder observando o seguinte:

I – O servidor que contar até 05 (cinco) anos de exercício será enquadrado na CLASSE A.



II – O servidor que estiver entre 05 (cinco) anos e um dia até 10 (dez) anos de exercício será enquadrado na CLASSE B.

III – O servidor que estiver entre 10 (dez) anos e um dia até 15 (quinze) anos de exercício será enquadrado na CLASSE C.

IV – O servidor que estiver entre 15 (quinze) anos e um dia até 20(vinte) anos de exercício será enquadrado na CLASSE D.

V – O servidor que estiver entre 20 (vinte) anos e um dia até 25 (vinte e cinco) anos de exercício será enquadrado na CLASSE E.

VI – O servidor que tiver a partir de 25 (vinte e cinco) anos e um dia de exercício será enquadrado na CLASSE F.

Art. 75. Os atuais Professores com formação para o Magistério serão enquadrados no cargo de Professor Nível Especial I, os de Licenciatura Plena no cargo de Professor Nível II e os de Licenciatura Plena com Especialização no cargo de Professor Nível III.

Art. 76. O enquadramento dos servidores do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares será efetuado no Nível de Vencimento de suas grades correspondentes.

Art. 77. Os enquadramentos de que trata os artigos 74, 75 e 76, só serão aplicados na sua integralidade desde que comprovados os requisitos previstos nos artigos supracitados, ficando assim inicialmente todos os servidores em condições de enquadramento situados na Classe A, Nível I, enquanto não provadas as condições exigidas nos artigos antecedentes.

Art. 78. A Parte Suplementar do Quadro do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação, é composta de cargos não compatíveis com o sistema de classificação adotada por esta Lei (anexo IV).

Art. 79. Será estabelecido padrão de vencimento designado pelas letras A, B, C, D, E e F conforme critérios estabelecidos no anexo IV.

Art. 80. Aos ocupantes de cargo da Parte Suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 81. Fica vedado o ingresso na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo único. Responderá Administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na Parte Suplementar.



Art. 82. Poderá o ocupante de cargo da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

Art. 83. A Secretaria de Educação Municipal recepcionará profissionais da educação de outros entes federados por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas, na forma de regulamentação específica da rede de ensino, inclusive para fins de intercâmbio entre os diversos sistemas, como forma de propiciar ao profissional da educação sua vivência com outras realidades laborais, como uma das formas de aprimoramento profissional.

Art. 84. Os atuais profissionais do magistério que estão em funções técnico pedagógicas e não se enquadram no que estabelece inciso III do artigo 10 terão o prazo de dois anos para adquirir a habilitação necessária a contar da vigência desta Lei.

Parágrafo único. Para efeito do que trata o caput deste artigo, os atuais profissionais deverão comprovar semestralmente que estão fazendo o curso de habilitação, através de declaração expedida pela instituição de ensino.

Art. 85. Enquanto não houver profissional habilitado para exercer a função do cargo de secretário(a) escolar conforme estabelece o inciso V do artigo 10 desta Lei, a função poderá ser exercida por profissional com habilitação conforme determina o Conselho Estadual de Educação.

SEÇÃO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 86. As despesas resultantes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 87. Ficam extintos no âmbito da Secretaria Municipal de Educação de Jupi os seguintes cargos: Agente administrativo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Serviços Administrativos Educacional, Auxiliar de Serviços Gerais, Vigilante, Motorista, Auxiliar de Secretaria, Recreador de Creche e Recreador Educacional.

Parágrafo único. Os cargos extintos conforme caput deste artigo ficam transformados de acordo com o anexo I desta Lei.

Art. 88. Ficam extintas todas as gratificações previstas em lei anterior, ressalvados os direitos adquiridos.

Art. 89. Fica estabelecido como data base para atualização da planilha de vencimentos dos profissionais de Grupo Ocupacional do Magistério o mês de abril de cada ano, sendo o reajuste retroativo ao mês de janeiro conforme artigo 5º da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008.



Art. 90. Fica estabelecido como data base para atualização da planilha de vencimentos dos profissionais de Grupo Ocupacional de Apoio Técnico – Administrativo e Serviços Auxiliares e dos profissionais contemplados no anexo IV desta Lei, o mês de abril de cada ano, sendo o reajuste retroativo ao mês de janeiro conforme percentual de ajuste de salário mínimo nacional.

Art. 91. Os saldos provenientes de superávit financeiro da conta dos 60% do fundeb, que venha ser apurado no final do exercício financeiro, serão rateados de forma proporcional, com os profissionais do magistério que estiverem em efetivo exercício de suas funções.

Art. 92. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário em especial as Leis Municipais nº 515/2013 e 535/2013.

Gabinete da Prefeita, em 08 de Maio de 2014.


CELINA TENÓRIO DE BRITO MACIEL
PREFEITA

