

PROJETO DE LEI EXECUTIVO Nº 015, DE 04 DE MARÇO DE 2020

**Trata da recomposição do Quadro do
Magistério Público Municipal (QMPM) de
Guaratinguetá, dispõe sobre o Estatuto e
o Plano de Carreira e Remuneração
relativos a esses profissionais e dá outras
providências.**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Seção I

Do Âmbito de Aplicação desta Lei

Art. 1º Esta Lei trata da recomposição do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), revisando a segmentação das carreiras e dispondo sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração relativo aos profissionais do magistério público da Educação Básica, nos termos do artigo 206, V da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), do artigo 200 da Lei Orgânica do Município (LOM)² e do artigo 67 da Lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB)³; em cumprimento ao artigo 40 da Lei federal nº 11.494, de 20 de

¹Art. 206, CRFB. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

(...)

²Art. 200, LOM. O dever do Município com a Educação será efetivado mediante a garantia de:

(...)

VIII - valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da Lei, Plano de Carreira para o Magistério, com piso salarial profissional, e ingresso no Magistério Público exclusivamente por Concurso Público de Provas e Títulos, e regime jurídico único;

IX - gestão democrática do ensino, na forma da Lei prevista na Constituição Federal.

(...)

³Art. 67, LDB. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

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

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

§ 2º São abrangidos por esta Lei, exclusivamente, os profissionais do magistério público da Educação Básica, na conformidade do que preveem o artigo 61 da LDB¹¹; artigo 2º, § 2º da Lei federal nº 11.738/2008¹²; e artigo 2º, § 1º da Resolução CNE/CEB nº 02/2009¹³.

§ 3º Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos profissionais que integram as Carreiras de Apoio Técnico ou Administrativo e aos Monitores do Ensino Profissionalizante I e II, regidos pelo Plano de Carreiras e Salários dos Servidores do Município de Guaratinguetá¹⁴, pela CLT e outras leis locais pertinentes.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 2º Constituem objetivos desta Lei, entre outros:

I - regulamentar a relação funcional dos integrantes do QMPM no âmbito da Administração Pública municipal;

II - estabelecer normas que definam e regulamentem as condições e o processo de movimentação na carreira, pelo método da evolução funcional e a correspondente ascensão a níveis mais elevados de remuneração;

¹¹ Art. 61, LDB. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na Educação Infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim;

IV – profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36;

V – profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação.

¹² Art. 2º, LF nº 11.738/2008. (...)

(...)

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles 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, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

¹³ Art. 2º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. (...)

(...)

§ 1º São considerados profissionais do magistério aqueles 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, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

¹⁴ Conforme Anteprojeto de Lei apresentado anexo.

(CLT), da Lei municipal nº ___, de ___ de ____ de ___⁷ e demais disposições constitucionais e legais vigentes.

§ 1º Esta Lei consolida dispositivos das Leis municipais nos 4.055, de 22 de julho de 2008⁸ e 4.198, de 15 de dezembro de 2009⁹, que dispõem sobre matérias conexas, preservando direitos dos profissionais do QMPM, na forma do artigo 13, da Lei federal nº 95, de 26 de fevereiro de 1998¹⁰.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação.

4 Art. 40, Lf nº 11.494/2007. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

5 Art. 6º, Lf nº 11.738/2008. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

6 Res. CNE/CEB nº 02/2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007

⁷LCm nº ___/_____. "DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE E A IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE GUARATINGUETÁ, CONSOLIDA DISPOSITIVOS LEGAIS CONEXOS E DÁ PROVIDÊNCIAS". Para melhor análise do projeto adotaremos, doravante, a expressão LCm nº EPCR-Serv/2020.

⁸Lm nº 4.055/2008. "DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE GUARATINGUETÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

⁹Lm nº 4.198/2009. "DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE GUARATINGUETÁ"

10 Art. 13, Lcf nº 95/1998. As leis federais serão reunidas em codificações e consolidações, integradas por volumes contendo matérias conexas ou afins, constituindo em seu todo a Consolidação da Legislação Federal.

§ 1º A consolidação consistirá na integração de todas as leis pertinentes a determinada matéria num único diploma legal, revogando-se formalmente as leis incorporadas à consolidação, sem modificação do alcance nem interrupção da força normativa dos dispositivos consolidados.

§ 2º Preservando-se o conteúdo normativo original dos dispositivos consolidados, poderão ser feitas as seguintes alterações nos projetos de lei de consolidação:

I – introdução de novas divisões do texto legal base;

II – diferente colocação e numeração dos artigos consolidados;

III – fusão de disposições repetitivas ou de valor normativo idêntico;

IV – atualização da denominação de órgãos e entidades da Administração Pública;

V – atualização de termos antiquados e modos de escrita ultrapassados;

VI – atualização do valor de penas pecuniárias, com base em indexação padrão;

VII – eliminação de ambigüidades (sic) decorrentes do mau uso do vernáculo;

VIII – homogeneização terminológica do texto;

IX – supressão de dispositivos declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal, observada, no que couber, a suspensão pelo Senado Federal de execução de dispositivos, na forma do art. 52, X, da Constituição Federal;

X – indicação de dispositivos não recepcionados pela Constituição Federal;

XI – declaração expressa de revogação de dispositivos implicitamente revogados por leis posteriores.

§ 3º As providências a que se referem os incisos IX, X e XI do § 2º deverão ser expressa e fundadamente justificadas, com indicação precisa das fontes de informação que lhes serviram de base.

VIII - Enquadramento: posicionamento do profissional do magistério público da Educação

Básica em tabela salarial pertinente, segundo o nível a que fizer jus.

IX - Nível: é a subdivisão da tabela salarial, de acordo com o interstício temporal mínimo, originando um valor nominal de remuneração compatível com o plano de evolução funcional na carreira.

X - Salário: é a retribuição pecuniária fixada em Lei e paga mensalmente ao integrante do QMPM pelo exercício das atribuições inerentes ao seu emprego e cumprimento de sua jornada de trabalho.

a) salário de ingresso: é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento no nível “A”, considerado inicial e obrigatório para todos os profissionais que ingressarem no QMPM.

b) salário base: é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento nos diferentes níveis da tabela salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais, adicionais, abonos ou gratificações.

c) remuneração: valor correspondente ao salário, acrescido das demais vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPM)

Seção I

Da Composição

Art. 4º O QMPM é composto do seguinte modo²⁰:

I – Classe Docente:

a) Professor de Educação Básica I (PEB I);

b) Professor de Educação Básica II (PEB II);

²⁰**Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

II - fazer constar nos planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação à luz do artigo 2º desta Resolução;

8

c) Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc).

II – Carreira Isolada de Professor Monitor de Creche (PMC), referente aos que não optarem pela docência.

III – Classe de Suporte Pedagógico:

a) Assessor Pedagógico;

b) Diretor de Escola;

c) Vice-Diretor de Escola;

d) Professor Coordenador Pedagógico;

e) Orientador Educacional.

§ 1º Os empregos de Orientador Educacional e Professor Monitor de Creche, optante pela docência ou não, ficam extintos na vacância; e o de Supervisor Educacional, sem ocupantes, fica extinto com a publicação desta Lei.

§ 2º As siglas designativas PEB I-EI e PEB I-EF são pertinentes à mesma categoria de Professores de Educação Básica, iguais em direitos e deveres e diferenciados tão somente pelo campo de atuação e jornada de trabalho, respectivamente, na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, nas modalidades regular ou EJA.

§ 3º As siglas designativas PMC e PMC-doc são pertinentes à mesma categoria de Professores Monitores de Creche, iguais em direitos e deveres e diferenciados tão somente pela opção ao exercício da docência e assunção das responsabilidades inerentes (PMC-doc), e modo de cumprimento da jornada de trabalho, nos termos do artigo 5º e seguintes desta Lei.

Art. 5º Considerando o pertencimento da carreira ao QMPM, a similitude de atribuições, a habilitação em nível superior para a docência (Licenciatura em Pedagogia), e a equivalência salarial com os integrantes da Classe Docente, o Professor Monitor de Creche poderá

assumir a regência de turma ou classe do seu campo de atuação, desde que preenchidas as seguintes condições²¹:

²¹ **Súmula Vinculante 43.** É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

Precedente Representativo

Ação direta de inconstitucionalidade. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos. O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional,

9

I – Ter cumprido o estágio probatório para o emprego que ocupa;

II – Ser habilitado em nível superior;

III – Prestar prova de qualificação, alcançando nota mínima de 60% (sessenta por cento) da nota máxima possível;

IV – Firmar junto a Administração Pública o Termo de Opção pela Docência, comprometendo-se a observar as práticas pedagógicas próprias da Educação Infantil, seguir as orientações técnicas dos profissionais de Suporte Pedagógico, participar das formações específicas e gerais, do planejamento e da avaliação do trabalho escolar pertinente à Educação Infantil, e demais normas aplicáveis, firmando sua opção de modo irrevogável, irretratável e irreversível, ficando a Administração autorizada a atribuir-lhe a regência de turma ou classe.

§ 1º O servidor optante pela docência responsabilizar-se-á pela condução pedagógica da turma ou classe assumida, e não poderá assumir turma ou classe de qualquer outra etapa ou modalidade de ensino.

§ 2º O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc) só poderá ser designado para as funções de confiança de Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola e de Professor Coordenador Pedagógico após cumprido o requisito de experiência na regência de classe/turma, para atuação exclusiva na Educação Infantil municipal.

ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a "promoção". Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela [CF/1988](#) a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados. O inciso II do art. 37 da [CF/1988](#) também não permite o "aproveitamento", uma vez que, nesse caso, há igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso exigido pelo mencionado dispositivo. [ADI 231, rel.

min. **Moreira Alves**, P. j. 5-8-1992, DJ de 13-11-1992.]

A Suprema Corte, ao interpretar o disposto do art. 37, II, da [Carta Republicana](#), assentou que o provimento aos cargos públicos somente se dá através de concurso. Todavia, foram criadas diversas fórmulas para superar essa exigência, posteriormente declaradas inconstitucionais pelo STF. A jurisprudência pacífica deste Tribunal excetuou apenas aquelas situações onde se extingue uma carreira e se aproveita seus servidores na nova classificação funcional, desde que haja correspondência e pertinência temática entre aquelas carreiras. Destaco, nesse sentido, a decisão proferida no julgamento da [ADI 2335/DF](#), (...). Entendo, assim, que a transposição dos agravantes não observou os critérios estabelecidos pelo STF para considerar constitucional o aproveitamento de servidores de uma carreira para outra. (...) No mesmo sentido, verifico que a transposição dos reclamantes para carreira diversa daquela na qual foram aprovados em concurso público afronta a [Súmula Vinculante 43](#), (...).

[Rcl 26.103 AgR, rel. min. **Ricardo Lewandowski**, dec. monocrática, j. 30-10-2017, DJE 252 de 7-11-2017.]

(...) o acórdão reclamado não ofendeu o disposto nas Súmulas Vinculantes [37](#) e [43](#), visto que não aumentou salário com base, exclusivamente, em argumento de isonomia salarial, e também não incorreu em transposição de cargo público. (...) Destarte, verifica-se que a decisão hostilizada limitou-se a deferir o pagamento de diferenças salariais advindas "da inobservância do piso salarial previsto na Lei 11.738/2008 no período contratual imprescrito havido até dezembro/2009 e no Plano de Carreira do Magistério (Lei municipal 144/2009) no período contratual posterior". Assim, verifico que falta aderência entre o objeto do ato reclamado e o enunciado das súmulas vinculantes que se reputam violadas, o que é requisito de admissibilidade da reclamação perante o Supremo Tribunal Federal. (...) Nesse contexto, impende consignar que o agravio revela-se manifestamente improcedente, notadamente em função da reiterada rejeição dos argumentos repetidamente expostos pela parte nas suas manifestações anteriores.

[Rcl 24.185 ED-AgR, voto do rel. min. **Luiz Fux**, 1ª T, j. 20-4-2017, DJE 98 de 11-5-2017.]

10

§ 3º O processo de opção pela docência será realizado anualmente, pela Secretaria Municipal de Educação, até completado o 4º (quarto) ano de vigência desta Lei, facultando aos Professores Monitores de Creche que sejam habilitados em nível médio (Magistério), cursarem ou concluïrem formação de nível superior em Licenciatura Plena em Pedagogia.

§ 4º Apenas para fins de organização interna dos serviços, os Professores Monitores de Creche optantes pela Docência serão designados pela sigla PMC-doc, passando à Classe Docente constante do artigo 4º, I, ‘c’ desta Lei.

Art. 6º As atribuições inerentes a cada categoria das classes descritas no artigo 4º encontram-se no Anexo I integrante desta Lei.

Seção II

Do Campo de Atuação

Art. 7º Os integrantes da Classe Docente e da carreira de Professor Monitor de Creche exercerão suas atividades nos seguintes campos de atuação:

I – Professor de Educação Básica I – Educação Infantil (PEB I-EI): na docência para classes ou turmas de Educação Infantil, para atendimento de alunos com até 5 (cinco) anos de idade em creches e/ou pré-escolas da rede pública municipal de ensino;

II – Professor de Educação Básica I – Ensino Fundamental (PEB I-EF): na docência para os anos iniciais do Ensino Fundamental regular (1º ao 5º ano), para crianças a partir de 6 (seis) anos de idade; e para os anos e termos correspondentes, na modalidade EJA;

III – O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc): tendo optado pela docência, nas turmas ou classes da Educação Infantil, exclusivamente no segmento creche, para atendimento de alunos de até 3 (três) anos de idade, preferentemente em turmas de tempo integral;

IV – Professor de Educação Básica II (PEB II):

a) para a docência nas classes ou turmas dos anos finais do Ensino Fundamental regular (6º ao 9º ano), em disciplinas próprias desse segmento;

11

b) para docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental regular (1º ao 5º ano) e na Educação Infantil (creche ou pré-escola), em aulas dos componentes curriculares de Arte, Educação Física e Língua Inglesa;

c) para docência nos anos e termos correspondentes na EJA e no atendimento educacional especializado (AEE) em Salas de Recursos Multifuncionais, em todas as etapas e segmentos oferecidos pela rede pública municipal de ensino.

§ 1º Os Professores de Educação Básica I e II (PEB I e PEB II) e Professores Monitores de Creche (PMC e PMC-doc) exercerão suas atividades nas unidades de ensino municipais urbanas, e nas rurais quando houver, e ainda, quando em atividades correlatas, em estruturas próprias da SME.

§ 2º Os integrantes da Classe Docente, desde que habilitados, poderão, em caráter excepcional, ministrar aulas em campos de atuação distintos ao do seu emprego, desde que não prejudique docente efetivo da categoria específica.

§ 3º Serão reconhecidas como excepcionalidades, para os fins do § 2º deste artigo, as seguintes hipóteses, entre outras:

I – Substituição eventual, por período inferior a 15 (quinze) dias, quando não houver professor apto a prestá-la;

II – Quando, estando na condição de excedente, não tiver classe ou aulas livres atribuíveis no campo de atuação específico de seu emprego;

III – Em razão de limitações permanentes ou temporárias da capacidade laboral, que não impeça o exercício da docência em campo de atuação diverso.

§ 4º O professor contratado por prazo determinado ou para trabalho intermitente terá seu campo de atuação estabelecido pelo respectivo contrato de trabalho, respeitada sua habilitação docente e a classificação em processo seletivo.

Art. 8º Os integrantes da Classe de Suporte Pedagógico terão os seguintes campos de atuação:

I – Os Assessores Pedagógicos e o Orientador Educacional atuarão no âmbito da gestão da rede pública municipal de ensino, com sede de exercício fixada na sede da SME;

12

II – O Diretor de Escola, o Vice-Diretor de Escola e o Professor Coordenador Pedagógico atuarão na gestão administrativa e pedagógica das unidades escolares da rede pública municipal de ensino.

Art. 9º O Professor Monitor de Creche (PMC) que não optar pela docência, continuará a atuar na Educação Infantil, no segmento Creche, para atendimento às crianças de até 3 (três) anos de idade, em auxílio ao professor regente da turma ou classe.

CAPÍTULO III

DAS ADMISSÕES E DESIGNAÇÕES DE PESSOAL DO QMPM

Seção I

Das Formas de Provimento

Art. 10. O provimento dos empregos e das funções de confiança do QMPM dar-se-á das seguintes formas:

I – Efetivo: mediante nomeação e admissão de aprovados em concurso público de provas e títulos para os empregos permanentes, a saber:

- a) Professor de Educação Básica I (PEB I);
- b) Professor de Educação Básica II (PEB II).

II – Temporário: mediante nomeação e admissão de aprovados em processo seletivo para substituição de integrantes da Classe Docente, com contratação por prazo determinado ou para trabalho intermitente.

III – Precário: mediante designação de integrante efetivo do QMPM que preencha os requisitos previstos nesta Lei para exercício das seguintes funções de confiança:

- a) Assessor Pedagógico;
- d) Diretor de Escola;
- e) Vice-Diretor de Escola; e
- f) Professor Coordenador Pedagógico.

13

§ 1º Todos os empregos e as funções de confiança componentes do QMPM possuem requisitos para provimento, dispostos no Anexo II desta Lei.

§ 2º A experiência prevista no Anexo II como requisito para o provimento de funções de confiança do QMPM refere-se àquela adquirida na docência às etapas e modalidades da Educação Básica, nos termos do artigo 67, § 1º²² da LDB.

Art. 11. Os empregos e as funções de confiança serão providos quando comprovada a real necessidade, conforme disposto no artigo 26 e seguintes, e no Anexo III desta Lei²³.

Seção II

Dos Concursos para Ingresso no QMPM

Art. 12. A SME requererá ao setor administrativo próprio a realização de concurso público de provas e títulos para provimento de empregos permanentes, a ser devidamente previsto e detalhado em edital, amplamente divulgado.

Art. 13. Sempre que houver emprego permanente vago, deverá ser realizado concurso público para seu provimento, observado o limite máximo de 15% (quinze por cento) de vacância dos empregos de cada categoria da Classe Docente²⁴.

²² Vide nota 4.

²³ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

VIII - promover, na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores;

²⁴ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

III – determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de todos os cargos ou empregos

públicos ocupados pelos profissionais do magistério, na rede de ensino público, sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual que possa provocar a descaracterização do projeto político-pedagógico da rede de ensino, nos termos do Parecer CNE/CEB nº 9.394/96, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos;

(...)

14

§ 1º O prazo de validade da lista classificatória do concurso público será de 02 (dois) anos, a contar da data da publicação de sua homologação, podendo ser prorrogado uma só vez por igual período.

§ 2º A admissão dos aprovados em concurso público respeitará rigorosamente a ordem crescente de classificação, tanto para o provimento das vagas anunciadas, como das surgidas durante vigência do certame.

Art. 14. O edital do concurso público de que trata o artigo 12 conterá as seguintes informações, sem prejuízo de outras:

- I – empregos e respectivo número de vagas oferecidas, inicialmente, para admissão;
- II – número de vagas reservadas a pessoas com deficiência, na forma da legislação aplicável;
- III – requisitos mínimos exigidos para a admissão ao emprego público²⁵;
- IV – dados gerais sobre o emprego, tais a carga horária, o salário, e as atribuições;
- V – a natureza da prova (objetiva, dissertativa, prática) e dos títulos a serem computados, e respectivos valores de pontuação;
- VI – critérios para aprovação e classificação;
- VII – bibliografia e conteúdo programático exigidos na prova;
- VIII – prazo de vigência do certame, após sua homologação.

Seção III

Da Admissão para Emprego Permanente

Art. 15. Dada a previsibilidade da designação de docentes para exercício de funções de confiança, fica o Poder Executivo autorizado a admitir e manter PEBs I excedentes ao número de turmas e classes existentes na rede pública municipal de ensino, em quantidade limitada à somatória do número de Diretores de Escola, Vice-Diretores de Escola e Professores Coordenadores Pedagógicos em exercício.

²⁵ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIV – promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica;

15

§ 1º Aos contratados em número excedente serão atribuídas, sempre em caráter de substituição, as classes e aulas relativas aos designados às funções de confiança da Classe de Suporte Pedagógico citados no caput deste artigo e, ainda, aquelas relativas aos docentes afastados para exercício de atividades correlatas, observadas as disposições do artigo 34 desta Lei.

§ 2º Ao professor excedente serão garantidos todos os direitos trabalhistas, decorrentes desta e/ou de outras leis municipais, e só haverá distinção da sua condição durante o processo de atribuição de classes e aulas enquanto não assumir turma ou classe livre, conforme dispõem as Seções I e II do Capítulo VII desta Lei.

Art. 16. A aferição de empregos vagos, para fins de provimento efetivo, realizar-se-á a cada ano por meio de estudo pormenorizado do número de turmas/classes e de aulas necessários ao atendimento dos alunos, em cada segmento da Educação Básica promovido pela rede pública municipal de ensino.

§ 1º Em casos de desmembramento de turma/classe, ainda que multisseriada, ou de inauguração ou ampliação de unidade escolar que absorva parcialmente a clientela de outra, serão consideradas demanda confirmada as classes ou aulas cujo funcionamento regular tenha se dado por 3 (três) anos letivos subsequentes, com projeção de

funcionamento por, no mínimo, igual período.

§ 2º Em qualquer caso, o admitido para provimento dos empregos vagos ingressará na condição de excedente, conforme prevê o artigo 15, sendo as turmas, classes ou aulas livres oferecidas aos professores efetivos em concurso de remoção e, após, aos professores efetivos excedentes de melhor classificação, para extinção dessa condição, nos termos do artigo 74 desta Lei.

§ 3º A condição de admissão prevista no § 2º não se aplica à categoria dos PEB II, que não contará com contingente excedente devido à possibilidade de variação anual de jornada de trabalho e diversidade de disciplinas ministradas.

Art. 17. Para admissão ao emprego permanente do QMPM serão observados os artigos 13 a 14 da Lm nº EPCR-Serv2020²⁶.

²⁶

16

§ 1º A documentação comprobatória do preenchimento dos requisitos e condições previstos

no artigo 14 da Lm nº EPCR-Serv2020²⁷ será apresentada aos servidores responsáveis durante a sessão de atribuição de turmas, classes ou aulas, incumbindo-lhes a conferência.

§ 2º É da equipe da Secretaria Municipal de Educação, responsável pelos atos de atribuição de turmas, classes ou aulas, durante a própria sessão, a competência para a análise da legalidade das situações de acúmulo de cargos, empregos e funções; bem como o atendimento do requisito de escolaridade e/ou habilitação para o magistério da respectiva etapa.

§ 1º Perde o direito à admissão o candidato que deixar de preencher qualquer das condições

expostas em edital ou nesta Lei no ato de atendimento à convocação.

§ 2º Satisfeitas as exigências à admissão, o exercício tem início imediato, podendo ser prorrogado, a critério da Administração, por até 30 (trinta) dias.

Seção IV

Do Processo Seletivo para Contratação Por Prazo Determinado ou Trabalho Intermitente

Art. 18. Para a seleção de candidatos à contratação por prazo determinado ou para trabalho

intermitente, a SME diligenciará, a cada ano, a realização de processo seletivo de provas e títulos, de caráter eliminatório e classificatório.

§ 1º O edital da seleção de que dispõe o *caput* atenderá, no que couber, o disposto no artigo

14 desta Lei, especificando a forma de inscrição e classificação para cada tipo de contrato de trabalho.

§ 2º O prazo de validade da lista classificatória do processo seletivo será de 01 (um) ano, a contar da data da publicação de sua homologação, vedada sua prorrogação.

§ 3º A admissão dos classificados respeitará rigorosamente a ordem crescente de classificação, tanto para a contratação por prazo determinado quanto para trabalho intermitente.

Art. 19. Excepcionalmente, se a lista classificatória resultante do processo seletivo de provas e títulos em vigor não suprir a necessidade de contratações, realizar-se-á processo

²⁷

17

seletivo emergencial por análise de currículo, com ampla divulgação do edital e classificação realizada pela pontuação dos seguintes quesitos:

I - nível de formação acadêmica do candidato (títulos de graduação e pós-graduação);

II - tempo de experiência no magistério da Educação Básica, para o campo de atuação objeto do emprego em escola pública ou privada de qualquer localidade do país;

III - aprovações em concursos de provas ou provas e títulos para emprego de docente

compatível com o campo de atuação desejado.

§ 1º O processo seletivo de que trata este artigo terá caráter eliminatório, por nota de corte, e classificatório.

§ 2º A pontuação relativa a cada quesito será fixada no edital.

Seção V

Da Admissão por Prazo Determinado

Art. 20. Para atender necessidade temporária de excepcional interesse, a Administração Pública poderá contratar professor por prazo determinado, nas hipóteses previstas no artigo 16 da Lm nº EPCR-Serv2020²⁸ e nos seguintes casos, próprios do atendimento educacional:

- I – assunção temporária de turma, classe ou aulas em caráter de substituição, durante os impedimentos e os afastamentos legais e transitórios de servidor da Classe Docente do quadro permanente;
- II – regência de turmas, classes ou ministração de aulas livres, cujo número reduzido, especificidade, peculiaridades ou transitoriedade do atendimento não justifiquem a admissão em caráter efetivo, desde que devidamente demonstrado em razão técnico da equipe da SME;
- III – atendimento de demanda em lista de espera, quando haja ampliação ou inauguração de unidade escolar e tenha se esgotado a lista de aprovados em concurso público ou o certame esteja, por qualquer motivo, pendente de homologação;
- IV – promoção de atividades no contraturno das aulas regulares, em projetos de cunho estritamente educacional e na implantação de atividades complementares e educação em tempo integral, ou, ainda, para regência em turmas, classes ou aulas na EJA;

²⁸ Vide nota 17.

18

- V – acompanhamento especializado de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação;
- VI – excepcionalmente, quando haja recomendação profissional atestada por equipe multiprofissional e comprovação da necessidade, para atendimentos especiais, domiciliar ou hospitalar;
- VII – assunção classe ou aulas de demanda não confirmada, entendidas como tais aquelas que não tenham se repetido pelo período mínimo de 3 (três) anos consecutivos.

Art. 21. Aplicam-se à admissão por prazo determinado todas as condições previstas no artigo 17 desta Lei.

§ 1º Concluída a sessão de atribuição de turmas, classes ou aulas, o candidato contemplado se submeterá imediatamente ao exame médico admissional, entrando em exercício no menor prazo possível, limitado a 5 (cinco) dias.

§ 2º A admissão será firmada pelo tempo estritamente necessário para atender a qualquer das hipóteses elencadas no artigo 20, por período não inferior a 16 (dezesseis) dias, observado o prazo máximo previsto no artigo 445 da CLT²⁹, comportando única prorrogação³⁰.

§ 3º Em nenhuma hipótese a contratação por prazo determinado será convertida em admissão para emprego permanente do QMPM.

Art. 22. Aos professores admitidos por prazo determinado não se aplicam, por incompatíveis à natureza de sua contratação, os direitos à sede de exercício, composição de jornada mínima, remoção e outras formas de movimentação, evolução funcional e enquadramento, afastamentos e faltas abonadas.

Seção VI

Da Admissão para Trabalho Intermitente

²⁹ Art. 445, CLT. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

³⁰ Art. 451, CLT. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez

passará a vigorar sem determinação de prazo.

19

Art. 23. Para substituição de docente efetivo, durante impedimentos e concessões legais que não ultrapassem 15 (quinze) dias, a Administração Pública admitirá professores para trabalho intermitente que atuarão, ainda, nas seguintes hipóteses, próprias do atendimento educacional:

- I – atuação em projetos ou eventos educacionais sazonais;
- II – atendimento excepcional de aluno fora da unidade escolar;
- III – reforço da escala de atendimento durante períodos de recesso ou férias coletivas, em estabelecimentos de Educação Infantil;
- IV – acompanhamento em processo de inclusão de aluno durante período de adaptação, conforme a necessidade.

Art. 24. Aplicam-se à admissão para trabalho intermitente, além das previsões dos artigos 443, § 3º e 452-A, da CLT³¹, as seguintes disposições:

³¹ Art. 443, CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

(...)

Art. 452-A, CLT. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descharacteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

20

§ 1º Sempre que possível, e de comum acordo entre as partes, o contrato para trabalho intermitente registrará o turno/periódico do dia letivo para o qual o professor poderá ser convocado, conforme sua disponibilidade.

§ 2º O contrato para trabalho intermitente terá vigência de um ano, prorrogável por igual período e poderá ser rescindido anteriormente por qualquer das partes, sem incidência de penalidade.

§ 3º Aos professores admitidos para trabalho intermitente não se aplicam, por incompatíveis à natureza de sua contratação, os direitos a sede de exercício, composição de jornada mínima, remoção e outras formas de movimentação, evolução funcional e enquadramento, afastamentos e faltas abonadas.

Art. 25. O docente em regime de trabalho intermitente poderá atender a qualquer das hipóteses previstas no artigo 23, inclusive a mais de uma concomitantemente, observadas

sua habilitação e a limitação a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Seção VII

Da Designação para as Funções de Confiança e da Gestão Democrática da Rede Pública Municipal de Ensino

Art. 26. A gestão³² da rede pública municipal de ensino dar-se-á pela ação articulada dos ocupantes das funções gratificadas de que trata o artigo 4º, II desta Lei, em cumprimento às diretrizes governamentais emanadas da SME.

³² Art. 206, CRFB. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

VI – gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

(...)

Art. 3º, LDB. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

VIII – gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;

(...)

Art. 14, LDB. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I – participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II – participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Meta 19, Anexo único da Lf nº 13.005/2014. Assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto.

21

Art. 27. Além da necessidade determinada pelo módulo previsto no Anexo III desta Lei, a designação ao exercício das funções de confiança terá como condição indispensável o preenchimento de critérios técnicos de mérito e desempenho³³ pelo integrante efetivo do QMPM, a saber:

I – São critérios técnicos de mérito, além da estabilidade no serviço público, a formação acadêmica e o tempo de experiência³⁴ previstos no Anexo II desta Lei;

II – São critérios de desempenho:

a) ter cumprido o estágio probatório relativamente ao seu emprego docente;

b) não ter registro, nos 3 (três) últimos anos, de penalidade por infração funcional;

c) não ter, nos 3 (três) últimos anos, mais que 6 (seis) faltas injustificadas;

d) ter obtido, em cada um dos 3 (três) últimos anos, pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da máxima possível na avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 1º O docente que estiver na condição de excedente, inclusive aqueles previstos no artigo 15 desta Lei, não poderá ser designado para funções de confiança.

§ 2º O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC – doc), nos termos do artigo 5º desta Lei, só poderá assumir as funções de confiança de Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola e Professor Coordenador Pedagógico com exercício no âmbito de unidades de Educação Infantil.

Art. 28. O Conselho de Escola e a Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC)³⁵, de que trata o artigo 70 desta Lei, serão ouvidos por ocasião da designação ou destituição do

³³ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

X – manter, em legislação própria, a regulamentação da gestão democrática do sistema de ensino, da rede e das escolas, fixando regras claras para a designação, nomeação e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos da carreira docente, preferencialmente com a participação da comunidade escolar no processo de escolha do seu diretor.

(...)

Meta 19, Anexo único da Lf nº 13.005/2014. (...)

Estratégias:

19.1) priorizar o repasse de transferências voluntárias da União na área da educação para os entes federados que tenham aprovado legislação específica que regulamente a matéria na área de sua abrangência, respeitando-se a legislação nacional, e que considere, conjuntamente, para a nomeação dos diretores e diretoras de escola, critérios técnicos de mérito e desempenho, bem como a participação da comunidade escolar;

³⁴ Vide nota 4, art. 67, § 1º, LDB.

³⁵ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

22

Diretor de Escola de cada unidade, como legítimos representantes da comunidade escolar³⁶.

Art. 29. Quando o número de classes ou turmas da unidade escolar não formar o módulo exigido para configurar necessidade de designação de um Professor Coordenador Pedagógico, conforme Anexo II desta Lei, poderá ser utilizado o número de classes ou turmas de até 02 (duas) unidades escolares, desde que haja identidade entre as etapas/segmentos e modalidades da Educação Básica ofertadas.

Parágrafo único. No caso do caput, o designado terá consignado na portaria de designação a responsabilidade pela coordenação de ambas as unidades.

Art. 30. Portaria do Chefe do Poder Executivo designará o docente efetivo ao exercício da função de confiança, fixando a unidade escolar ou o segmento da Educação Básica de atuação e a gratificação correspondente.

Seção VIII

Do Estágio Probatório

Art. 31. O estágio probatório do servidor do QMPM, nos termos do artigo 41 da CRFB³⁷ e do Capítulo III, Seção VI da Lm nº EPCR-Serv2020³⁸, deve ser acompanhado pela CPGC e atender as especificidades do magistério público³⁹.

VII - manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

³⁶ Vide notas 25 e 26.

³⁷ Art. 41, CRFB. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

(...)

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de Lei, assegurada ampla defesa.

(...)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

³⁸ Lm nº 4.933/2018. “DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DA ESTÂNCIA TURÍSTICA DE GUARATINGUETÁ E, DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

³⁹ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIX – elaborar e implementar processo avaliativo do estágio probatório dos profissionais do magistério, com participação desses profissionais;

23

CAPÍTULO IV

DAS SUBSTITUIÇÕES DE INTEGRANTES DO QMPM

Art. 32. Observados os requisitos legais, haverá substituição durante afastamentos, impedimentos e concessões legais de integrantes do QMPM.

Parágrafo único. A substituição de docente dar-se-á por substituto com igual habilitação, observadas, quando necessário, as regras previstas na Indicação CEE nº 157/2016, homologada pela Resolução de 26 de dezembro de 2016 do Conselho Estadual de Educação⁴⁰.

Art. 33. O emprego de docente admite substituição a partir de um dia de impedimento do professor regente ou titular da turma, classe ou aulas, observadas as seguintes regras:

I – O PEB I será substituído:

a) Sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias, por professor contratado por prazo determinado, nos termos do artigo 20 desta Lei;

b) Nas substituições por até 15 (quinze) dias, observar-se-á a seguinte ordem:

1) professor admitido para trabalho intermitente, nos termos do artigo 23 desta Lei;
2) professor já contratado por prazo determinado, nos termos da alínea ‘a’ do inciso I deste artigo, com disponibilidade para a substituição;

3) por professor efetivo da mesma categoria, com disponibilidade para o exercício da

substituição;

4) por professor efetivo de categoria diversa, desde que habilitado para a docência no segmento/etapa da Educação Básica.

II – O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC – doc), será substituído:

a) Sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias, por professor contratado por prazo determinado, nos termos do artigo 20 desta Lei;

b) Nas substituições por até 15 (quinze) dias, observar-se-á a seguinte ordem:

4º Resolução DP/CEE de 26 de dezembro de 2016. Homologando, com fundamento no artigo 9º da Lei 10.403, de 6-7-1971, a Indicação CEE 157/2016, que “Orientação ao Sistema Estadual de Ensino a respeito da qualificação necessária dos docentes para ministrarem aulas nas disciplinas do currículo da Educação Básica”.

24

1) professor admitido para trabalho intermitente, nos termos do artigo 23 desta Lei;

2) professor já contratado por prazo determinado, nos termos da alínea ‘a’ do inciso I deste artigo, com disponibilidade para a substituição.

II – O PEB II será substituído:

a) Sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias, por professor contratado por prazo determinado, nos termos do artigo 20 desta Lei, observada a habilitação docente;

b) Nas substituições por até 15 (quinze) dias, observar-se-á a seguinte ordem:

1) professor admitido para trabalho intermitente, nos termos do artigo 23 desta Lei;

2) por PEB I regente ou titular da própria classe ou turma;

3) professor já contratado por prazo determinado, nos termos da alínea ‘a’ do inciso I deste artigo, com disponibilidade para a substituição;

4) por professor efetivo da mesma categoria, com disponibilidade para o exercício da substituição;

5) por professor efetivo de categoria diversa, desde que habilitado para a docência do componente curricular ministrado pelo substituído.

Art. 34. As turmas, classes ou aulas de docentes designados para funções de confiança ou afastados para atividades correlatas, nos termos do artigo 75, II, serão substituídas preferentemente por professor excedente, conforme artigos 15 e 74, todos desta Lei.

Parágrafo único. Havendo retorno do substituído durante o ano letivo, o professor excedente deverá substituir a turma, classe ou aulas do novo designado ou afastado, ou, ainda, cumprir as determinações da SME, respeitada a sua habilitação e o campo de atuação próprios de seu emprego.

Art. 35. A retribuição pecuniária pela substituição terá início com o efetivo exercício em sala de aula, e se encerrará com o retorno do titular ou substituído.

Parágrafo único. Preservando o interesse do educando, será mantido o substituto em casos de prorrogação do impedimento do substituído, e, se possível, quando este volte a se afastar em até 15 (quinze) dias contados do seu retorno.

25

Art. 36. As substituições de docentes realizadas durante o ano letivo serão assentadas em registro próprio, físico ou eletrônico, organizado pela unidade escolar, onde será consignado:

I – identificação do substituído;

II – turma, classe ou aulas objeto da substituição;

III – a causa e o período de substituição;

IV – identificação do substituto;

II – a tipificação da substituição, conforme artigo 33 desta Lei, mencionando o inciso, alínea e item em que se insere.

Art. 37. As funções de Confiança da Classe de Suporte Pedagógico comportarão substituição quando o afastamento do seu ocupante for superior a 30 (trinta) dias, a critério do Secretário Municipal de Educação.

§ 1º Para a substituição de que trata o caput deste artigo, o Secretário Municipal da

Educação designará servidor do QMPM de sua confiança, cabendo o ato de substituição ser promovido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 2º O Diretor de Escola será substituído imediata e automaticamente pelo Vice-Diretor de Escola, e nas unidades em que não houver, o Professor Coordenador Pedagógico acumulará a função por até 30 (trinta) dias.

Art. 38. Para fins de remuneração, nos casos das substituições de que trata o artigo 37 desta Lei, o substituto, fará jus à gratificação da função de confiança em que substituir.

§ 1º A substituição do Diretor de Escola pelo Vice-Diretor de Escola por até 30 (trinta) dias não acarretará para o substituto qualquer diferença remuneratória.

§ 2º Quando ocorrer o acúmulo de funções previsto no § 2º do artigo 37, o Professor Coordenador Pedagógico receberá, além de sua remuneração, a gratificação da função de Diretor de Escola, proporcional à duração da acumulação.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

26

Seção I

Das Jornadas da Classe Docente

Art. 39. As categorias docentes terão jornadas de trabalho adequadas ao campo de atuação, sempre divididas na proporção de 2/3 (dois terços) de interação com o educando, denominadas horas-aula (HAs); e 1/3 (um terço) para estudos, planejamento e avaliação, denominadas horas de trabalho pedagógico (HTPs)⁴¹.

§ 1º A HA é o período efetivamente destinado à docência, em atividades com alunos, com duração de 50 (cinquenta) minutos, tanto no período diurno quanto no noturno, para todas as etapas e modalidades da Educação Básica promovidas no âmbito da rede pública municipal de ensino.

§ 2º A HTP tem duração de 50 (cinquenta) minutos, e é o período dedicado pelo docente para cumprimento das atividades de estudos, planejamento e avaliação, nos termos do artigo 67, V da LDB⁴², detalhada conforme dispositivos da Seção II deste Capítulo.

§ 3º O período total de HTP será dividido em diferentes momentos, para cumprimento de atividades específicas, conforme tabela inserida no Anexo IV integrante desta Lei.

§ 4º Ficam garantidos intervalos intrajornada de descanso e alimentação, de observância obrigatória e com duração variável conforme a duração da jornada, na conformidade do artigo 71 da CLT⁴³.

Art. 40. A Classe Docente e observará, a partir do ano letivo de 2021, as seguintes cargas horárias semanais, conforme campo de atuação em que atue o professor:

I – Serão aplicáveis ao Professor de Educação Básica I (PEB I), conforme o campo de atuação:

a) JORNADA BÁSICA DA EDUCAÇÃO INFANTIL (JBEI), composta por 20 (vinte) HAs de interação com os alunos e 10 (dez) HTPs, distribuídos conforme o Anexo IV desta Lei;

⁴¹ Art. 2º, LF nº 11.738/2008. (...)

⁴² § 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

⁴³ Vide nota 4.

⁴⁴ Art. 71, CLT. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

27

b) JORNADA FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS (JFAI), composta por 22 (vinte e duas) HAs de interação com os alunos e 11 (onze) HTPs, distribuídos conforme o Anexo IV desta Lei;

II – Para o Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC – doc), nos termos do artigo 5º desta Lei:

a) JORNADA INTEGRAL DA EDUCAÇÃO INFANTIL (JIEI), composta por 32 (trinta e duas) HAs de interação com os alunos e 16 (dezesseis) HTPs, distribuídos conforme o Anexo IV desta Lei;

III – Será aplicável ao PEB II, inclusive nas modalidades Educação Especial e EJA, a JORNADA VARIÁVEL (JV), componível conforme número de HAs assumidas a cada ano pelo docente, sempre observando a proporção de HTPs, na forma do Anexo IV desta Lei, sendo essas de cumprimento obrigatório.

Parágrafo único. As jornadas de trabalho para o Ensino Fundamental Anos Iniciais (JFAI) e Jornada Variável (JV) serão implantadas a partir do ano letivo de 2021, vedada redução salarial ou distinção do valor entre as categorias da Classe Docente, proporcional à carga horária.

Art. 41. Em relação ao Professor de Educação Básica II (PEB II) observar-se-ão as seguintes regras, para composição de sua jornada:

§ 1º Quando contratado antes da vigência desta Lei, poderá aderir à jornada variável (JV) firmando aditamento ao contrato de trabalho e tendo garantida a jornada respectiva ao ato de sua admissão como mínima possível.

§ 2º Não aderindo à jornada variável (JV), será observada exclusivamente a jornada prevista no ato de sua admissão.

§ 3º Quando contratado após a vigência desta Lei, a jornada será composta a cada ano letivo, garantida como mínima (JVMi) a carga semanal de 12 (doze) HAs e 6 (seis) HTPs, e máxima (JVMa) de 28 (vinte e oito) HAs e 14 (catorze) HTPs;

§ 4º Em qualquer caso, se terminado o processo de atribuição de classe e aulas não completar a jornada a mínima a que fizer jus, cumprirá a diferença atuando em substituições, projetos especiais na própria unidade escolar ou no âmbito da SME, podendo, inclusive, assumir aulas em campo de atuação distinto, desde que habilitado, nos termos do artigo 7º, §§ 2º e 3º desta Lei.

§ 5º As variações anuais não constituirão direito a ampliação ou redução permanente de jornada, mas atenderão à necessidade da Administração Pública, no interesse da Educação, visando compatibilizar os interesses desta e do professor.

28

Art. 42. Ao servidor admitido por prazo determinado ou para trabalho intermitente será garantida a proporcionalidade entre HAs e HTPs, na forma do artigo 39 e do Anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. A carga horária de trabalho por prazo determinado ou intermitente não excederá 40 (quarenta) horas de trabalho, equivalentes a 48 (quarenta e oito) unidades de 50 (cinquenta) minutos semanais, podendo um servidor temporário substituir a mais de um servidor efetivo, desde que a necessidade das substituições seja concomitante ao período de vigência do contrato de trabalho.

Seção II

Das Horas de Trabalho Pedagógico

Art. 43. As HTPs deverão ser desenvolvidas na seguinte conformidade:

I – na unidade escolar, em atividades coletivas organizadas e dirigidas pelo Professor Coordenador Pedagógico, para atender ao número de HTPCs⁴⁴ da jornada de trabalho em:

- a)** reunião de orientação técnica;
- b)** formação continuada dos docentes;
- c)** estudos e discussão de problemas educacionais;
- d)** elaboração de planejamentos;
- e)** articulação com a comunidade;
- f)** aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica;
- g)** atividades organizadas pela SME.

II – na escola, em local reservado para a atuação do docente sem interação com o educando, para atender ao número de HTPIs da jornada de trabalho em:

a) organização de materiais e equipamentos de sua sala de aula;

44 Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIII - utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação do profissional da educação;

29

b) preenchimento de fichas, formulários, diários, portfólios, relatórios e outros documentos de administração e gestão escolar; e

c) atendimento a pais e responsáveis legais de alunos, de modo individualizado, quando necessário.

III – em local de livre escolha, para atender o número de HTPLs em:

a) preparação de atividades curriculares ou extracurriculares, eventos, e outras atividades que promovam a experiência educativa e auxiliem o processo de ensino-aprendizagem;

b) pesquisa;

c) preparação de aulas e instrumentos de avaliação;

d) análise de trabalhos e correção de provas aplicadas aos alunos;

e) realização de cursos de formação continuada, em nível de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, extensão universitária ou pós-graduação.

§ 1º A SME disporá de normas complementares e regulamentadoras para o cumprimento das HTPs.

Seção III

Da Jornada do Professor Monitor de Creche

Art. 44. A jornada do Professor Monitor de Creche (PMC) que não optar pela docência será de 40 (quarenta) horas semanais integralmente dedicadas à interação com os alunos, nas rotinas próprias do segmento em que atuam.

Seção IV

Da Jornada da Classe de Suporte Pedagógico

Art. 45. Os profissionais da Classe de Suporte Pedagógico terão jornada de 40 (quarenta) horas semanais, equivalentes a 48 (quarenta e oito) horas-aula de 50 (cinquenta minutos), integralmente destinadas ao cumprimento de suas atividades específicas, denominada JORNADA INTEGRAL DO SUPORTE PEDAGÓGICO (JISP).

30

Parágrafo único. Dada a natureza de suas funções, a jornada do integrante da Classe de Suporte Pedagógico não contemplará HTPs, e será integralmente cumprida no exercício das atribuições próprias da função de confiança ocupada.

Seção V

Do Acúmulo de Funções, Empregos ou Cargos Públicos

Art. 46. Será possível a acumulação remunerada de dois empregos de professor, bem como a de um emprego de professor com outro técnico ou científico, conforme garante o artigo 37, XVI, ‘a’ e ‘b’ da CRFB₄₅, desde que haja compatibilidade de horários, sendo vedado ao docente declinar de qualquer fragmento de sua jornada de trabalho.

Parágrafo único. Para os fins desta lei, serão consideradas funções técnicas ou científicas aquelas que exijam habilitação profissional específica para o seu exercício, com formação, respectivamente, em curso Técnico de Nível Médio ou de Nível Superior.

Art. 47. Além do momento da convocação para admissão, o direito ao exercício em regime de acúmulo será confirmado a cada ano, pela manutenção da condição de compatibilidade de horários entre os vínculos, observado o cumprimento integral das atribuições e carga horária de trabalho em cada um deles.

Parágrafo único. Não satisfeita a condição prevista no caput, o servidor será notificado da irregularidade do acúmulo de funções, empregos ou cargos públicos, devendo manifestarse em termos de opção no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de demissão.

CAPÍTULO VI

DA CARREIRA

Seção I

⁴⁵ Vide nota 31.

31

Dos Princípios Básicos e Disposições Gerais⁴⁶

Art. 48. A carreira dos profissionais do QMPM tem por princípios básicos:

- I** – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II** – aperfeiçoamento profissional continuado e condições adequadas de trabalho;
- III** – atendimento ao piso salarial profissional;
- IV** – melhoria contínua da qualidade da Educação Básica promovida na rede pública municipal de ensino.

Art. 49. A valorização dos profissionais do QMPM será assegurada, entre outros, por meio de:

- I** – formação contínua e sistemática promovida e/ou oferecida pela SME ou instituições legal

e oficialmente reconhecidas⁴⁷;

⁴⁶ Art. 4º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. As esferas da Administração Pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os Publicada no DOU de 29/5/2009, Seção 1, p. 41 e 42. seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:

(...)

II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;

(...)

V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

(...)

IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação; **X** - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

⁴⁷ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XI - prover a formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, sob os seguintes fundamentos:

- a)** sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho;
- b)** associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;
- c)** aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
- d)** aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96).

XII - assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;

32

II – perspectivas de evolução funcional na carreira por meio do reconhecimento do progresso acadêmico (títulos) e por avaliação do desempenho pautado em sistema meritocrático⁴⁸;

III – instituição e regulamentação da gestão democrática que contemple elementos da carreira com reconhecida experiência para exercício de funções de suporte pedagógico;

IV – exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do magistério, estabelecendo processo gradual e contínuo de melhoria das condições gerais

de trabalho;

V – garantia de retribuição pecuniária que atenda a legislação vigente; e

VI – observância às diretrizes norteadoras das carreiras do magistério público⁴⁹ na formulação das políticas públicas de educação.

XIII - utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação do profissional da educação;

XIV - promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica;

⁴⁸ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

V - diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação lato sensu, e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado;

(...)

XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

(...)

b) elevação da titulação e da habilitação profissional;

c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1. para o profissional do magistério:

1.1 Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.

2. para os sistemas de ensino:

2.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

2.1.1 a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;

2.1.4 a estrutura escolar;

2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;

2.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;

2.1.7 os resultados educacionais da escola.

XVII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea “c” do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

XVIII - estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço.

⁴⁹ Refere-se às demais diretrizes traçadas pelo Conselho Nacional de Educação, por meio do art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 02/2009.

33

Art. 50. O acesso, a evolução funcional, a gratificação por mérito acadêmico, e qualquer outro benefício decorrente desta Lei, ocorrerão sempre sob a observância do limite legal de gastos com pessoal, previsto na Lei Complementar federal nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF)⁵⁰.

Art. 51. O servidor contemplado perceberá a retribuição pecuniária respectiva a partir do primeiro vencimento posterior à homologação do benefício pelo Chefe do Poder Executivo.

Seção II

Dos Planos de Carreira e da Opção dos Integrantes do QMPM

Art. 52. Ao integrante estável do QMPM, em exercício à época da publicação desta Lei, será garantida a opção de manter-se vinculado ao Plano de Carreira instituído pela Lei municipal nº 4.198/2009⁵¹, consolidado na Seção III deste Capítulo, ou vincular-se ao novo Plano de Carreira, estabelecido na Seção IV deste Capítulo.

§ 1º Em até 60 (sessenta) dias após a publicação desta Lei, a SME fará publicar edital convocando os servidores para efetivarem a opção de que trata o *caput*.

§ 2º O direito de opção somente poderá ser exercido no prazo estipulado pelo edital de que trata o § 1º deste artigo, vedada qualquer alteração de opção posterior.

§ 3º A opção do servidor terá caráter irrevogável, irretratável e irreversível e aquele que não

fizer sua opção no prazo estipulado será mantido no Plano de Carreira de 2009, de que trata a Subseção I desta Seção.

⁵⁰ Art. 19, LRF. Para os fins do disposto no *caput* do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados: (...)

III – Municípios: 60% (sessenta por cento).

(...)

Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

(...)

III – na esfera municipal:

a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

⁵¹ Vide nota 9

34

§ 4º O servidor admitido em caráter permanente após a publicação desta Lei será vinculado, automaticamente, ao novo Plano de Carreira de 2020, de que trata a Subseção II desta Seção.

§ 5º Da opção efetivada pelo servidor resultará a manutenção de sua posição atual ou o enquadramento no novo Plano de Carreira, vedado, em qualquer caso, a redução salarial.

Subseção I

Do Plano de Carreira de 2009

Art. 53. O integrante do QMPM que optar pelo Plano de Carreira instituído pela Lei municipal nº 4.198/2009⁵², doravante denominado “Plano de Carreira de 2009”, dará curso às suas evoluções, sem prejuízo dos adicionais por tempo de serviço⁵³ e outras vantagens legalmente conferidas, e observados os interstícios de 4 (quatro) anos de efetivo exercício em atividades inerentes ou correlatas ao magistério, entre cada um dos níveis.

§ 1º Cada carreira é escalonada em cinco níveis hierarquicamente dispostos e identificados pelas letras A, B, C, D e E, sendo nível inicial o de letra A, e último o de letra E.

§ 2º O acréscimo salarial decorrente de cada acesso, de modo não acumulável, entre o nível A (inicial) e os demais níveis serão respectivamente:

I – 10% - B (dez por cento para a letra B);

II – 20% - C (vinte por cento para a letra C);

III – 30% - D (trinta por cento para a letra D); e

IV – 40% - E (quarenta por cento para a letra E).

§ 3º A passagem de um nível para outro de cada classe da carreira denomina-se acesso, que será realizado, anualmente no mês de agosto, por meio de processo seletivo especial por merecimento, aberto e detalhado por edital próprio, para inscrição dos interessados.

⁵² Vide nota 9

⁵³ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XVIII - estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço;

35

§ 4º Não farão jus ao acesso de que trata o § 3º deste artigo os profissionais que na apuração

do merecimento no processo seletivo não alcançarem, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da pontuação total máxima possível.

§ 5º Poderá concorrer ao acesso o servidor que:

I – esteja em efetivo exercício na data de abertura do processo seletivo de acesso;

II – no dia primeiro de agosto de cada ano, tenha cumprido o interstício de que trata o *caput* deste artigo, de modo contínuo ou não.

§ 6º Serão beneficiados anualmente até 25% (vinte e cinco por cento) do número de servidores de cada categoria, vinculados a este Plano de Carreira de 2009, na data de abertura do processo seletivo de acesso, ficando excluídos os profissionais nas seguintes condições:

I – já enquadrados na letra E da carreira a que pertença; e

II – que estejam em licença sem vencimentos.

§ 7º A divulgação do número de servidores de cada categoria contemplados pelo acesso ocorrerá até 15 (quinze) dias após a abertura do processo seletivo, na sede da SME.

§ 8º Na fixação do número de contemplados, quando houver fração cuja primeira decimal for inferior a 5 (cinco), esta será desprezada, e, sendo igual ou superior a 5 (cinco), será considerada como inteiro, resultando em um contemplado a mais.

§ 9º Na apuração do merecimento dos inscritos no processo seletivo de acesso serão considerados os seguintes itens, na forma de regulamento próprio:

I – comportamento funcional: disciplina e conduta ilibada;

II – assiduidade, observados os termos desta Lei;

III – participação em trabalhos relevantes à SME;

IV – capacitação profissional.

§ 10. Os candidatos ao acesso de que trata este artigo serão classificados em ordem decrescente da pontuação aferida no processo seletivo, sendo que serão contemplados os candidatos cuja classificação seja alcançada pelo número definido nos termos do § 8º deste artigo.

36

§ 11. O processo seletivo de acesso será realizado pela CPGC, de que trata o artigo 70 desta Lei, que terá por competência baixar instruções necessárias, em integral observância das normas próprias.

§ 12. O Anexo V desta Lei traz as Tabela Salarial com as faixas aplicáveis a cada categoria profissional, contemplando todos os níveis de acesso.

§ 13. Para contagem de novo interstício, será adotado o dia 1º de agosto do ano em que o servidor tenha sido contemplado.

Subseção II

Do Plano de Carreira de 2020

Art. 54. O integrante do QMPM que optar pelo Plano de Carreira instituído por esta Lei, doravante denominado “Plano de Carreira de 2020”, passará a observar, para fins de evolução funcional, as regras previstas nesta sessão, sem prejuízo dos acessos preteritamente alcançados, que serão convalidados na nova lógica evolutiva para o seu enquadramento, vedada a redução da remuneração.

Parágrafo único. Os integrantes do QMPM optantes ou ingressantes no Plano de Carreira de 2020 serão atendidos por dois distintos planos de valorização salarial: a evolução funcional por desempenho e a gratificação por mérito acadêmico, sem prejuízo dos adicionais por tempo de serviço⁵⁴ e outras vantagens legalmente conferidas.

Art. 55. Para a Evolução Funcional por Desempenho⁵⁵, todas as categorias serão escalonadas em 9 (nove) níveis, identificados pelas letras de A a I, sendo o nível A

⁵⁴ Vide nota 43.

⁵⁵ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

(...)

c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1. para o profissional do magistério:

1.1 Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.

2. para os sistemas de ensino:

37

considerado inicial e o nível I, o final, observado, entre cada um deles, um interstício mínimo de 1825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco) dias de efetivo exercício em atividades

inerentes ou correlatas ao magistério, ininterruptamente ou não, processando-se do seguinte modo:

§ 1º Como dia de efetivo exercício considerar-se-á o disposto no artigo 52 da Lm nº EPCRServ2020⁵⁶.

§ 2º O acréscimo salarial decorrente de cada evolução funcional, de modo não acumulável, entre o nível A (inicial) e os demais níveis, serão, respectivamente:

I – 3% - B (três por cento sobre o nível A, para o nível B);

II – 6% - C (seis por cento sobre o nível A, para o nível C);

III – 9% - D (nove por cento sobre o nível A, para o nível D);

IV – 12% - E (doze por cento sobre o nível A, para o nível E);

V – 15% - F (quinze por cento sobre o nível A, para o nível F);

VI – 18% - G (dezoito por cento sobre o nível A, para o nível G);

VII – 21% - H (vinte e um por cento sobre o nível A, para o nível H); e

VIII – 24% - I (vinte e quatro por cento sobre o nível A, para o nível I).

§ 3º A passagem de um nível para outro denominar-se-á evolução funcional por desempenho, e exigirá como condições:

I – o cumprimento do interstício de 1825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco dias) de efetivo exercício, contado da data da homologação da evolução funcional anterior, ou do enquadramento no nível A;

II – a pontuação mínima de 70% (setenta por cento) da máxima possível pela somatória do resultado das 5 (cinco) últimas avaliações anuais de desempenho a que houver se submetido;

2.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

2.1.1 a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;

2.1.4 a estrutura escolar;

2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;

2.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;

2.1.7 os resultados educacionais da escola.

XVII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea "c" do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

⁵⁶

38

III – não se encontrar em afastamento não remunerado; e

IV – não se encontrar posicionado no nível I (último nível) da respectiva categoria.

§ 4º Ao integrante do QMPM que estiver afastado para exercício de função de confiança da Classe de Suporte Pedagógico será assegurada participação nas avaliações de desempenho, sendo avaliado de acordo com as atribuições em exercício.

§ 5º A evolução será alcançada pelo desempenho funcional, verificado por avaliação própria,

que aferirá, anualmente, sempre no mês de agosto, os seguintes fatores:

I – atualização, aperfeiçoamento e capacitação, como fator único;

II – assiduidade/pontualidade;

III – disciplina;

IV – desempenho e produção profissional; e

V – resultados educacionais da escola.

§ 6º Na regulamentação da evolução funcional, levar-se-á em consideração, para cada um dos fatores enumerados pelo § 5º deste artigo, o que segue:

I – Para o fator atualização, aperfeiçoamento e capacitação, será considerado o número de horas dedicadas a cursos de formação complementar ou qualificação profissional com temática pertinente ao campo de atuação do docente, com carga horária mínima de 30

(trinta) horas, realizado por Instituição de Ensino Superior ou órgão oficial do Ministério da Educação (MEC) ou das Secretarias Estadual ou Municipal de Educação, cuja validade será bienal e considerada pela data da emissão do respectivo certificado;

II – O fator assiduidade será mensurado pelo número de faltas justificadas e impondualidades do avaliado, no interstício proposto;

III – O fator disciplina considerará as penalidades disciplinares sofridas pelo avaliado, no interstício proposto;

IV – O fator desempenho e produção profissional será mensurado durante todo o ano letivo, por meio do acompanhamento das atividades pertinentes às atribuições do emprego ou função e ao calendário escolar, registrado através de formulário próprio, bem como a valorização das iniciativas e boas práticas efetivadas pelo docente ou profissional de suporte pedagógico;

39

V – O fator resultados educacionais da escola considerará o resultado que a unidade escolar alcançar em avaliação externa oficial, para a qual haja a adesão da rede pública municipal de ensino, ocorrida durante o interstício proposto, atribuindo-se pontuação para os resultados “acima da meta projetada”, “igual à meta projetada” e “abaixo da meta projetada”.

§ 7º No prazo de 60 (sessenta) dias da aprovação desta Lei, o grupo gestor da SME e a CPGC

regulamentarão a avaliação de desempenho do integrante efetivo do QMPM, para publicação de Decreto pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 8º A cada ano, a SME e a CPGC divulgarão, em edital próprio, a abertura da avaliação anual de desempenho para os servidores vinculados ao Plano de Carreira 2020, divulgando cronograma dos trabalhos e aferindo, a cada ano, aqueles que preenchem as condições previstas no § 3º deste artigo.

§ 9º Só estará apto a ser avaliado o servidor que, entre 1º de agosto do ano anterior e 31 de julho do ano referente à avaliação, tenha registrado efetivo exercício em, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias letivos.

§ 10. Verificado o preenchimento das condições para evolução funcional, a SME encaminhará a lista desses servidores ao Chefe do Executivo, para homologação.

§ 11. O Anexo VI desta Lei traz a Tabela Salarial com as faixas aplicáveis a cada categoria profissional, contemplando todos os níveis de evolução funcional.

§ 12. Para contagem de novo interstício, adotar-se-á o dia 1º de agosto do ano em que o servidor houver alcançado a evolução funcional.

Art. 56. A Gratificação por Mérito Acadêmico tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do integrante do QMPM no seu campo de atuação como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho e do ensino.

Parágrafo único. Será considerado válido, para os fins deste artigo, o título acadêmico emitido em estrita observância das normas aplicáveis e por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.

Art. 57. A Gratificação por Mérito Acadêmico será conferida ao integrante estável do QMPM, mediante apresentação de títulos acadêmicos, na seguinte conformidade:

40

I – superior, em curso de graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia, nos termos do artigo 44, II da LDB⁵⁷, quando o ingresso admitiu habilitação em nível médio;

II – pós-graduações *lato sensu*, denominados especialização, que tenham como requisito a graduação em nível superior, e a carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, nos termos do artigo 44, III da LDB⁵⁸.

III – pós-graduações *stricto sensu*, em programas de mestrado ou doutorado, nos termos do artigo 44, III da LDB⁵⁹.

§ 1º A gratificação por mérito acadêmico, conferida ao servidor estável, resulta de

percentual incidente sobre o valor relativo ao nível ‘A’ (salário de ingresso), de modo não acumulável, nos seguintes casos:

- I – 2% (dois por cento) para Licenciatura Plena em Pedagogia, quando o ingresso admitiu habilitação em nível médio;
- II – 6% (seis por cento) para Licenciatura diversa da exigida para o ingresso, exclusivamente em componente curricular próprio da Educação Básica;
- III – 8% (oito por cento) para pós-graduação *lato sensu* pertinente ao campo de atuação do emprego;
- IV – 10% (dez por cento) para segunda pós-graduação *lato sensu* em tema pertinente ao campo de atuação do emprego;
- V – 15% (quinze por cento) para Mestrado na área da Educação; e
- VI – 20% (vinte por cento) para Doutorado na área da Educação.

§ 2º A gratificação por mérito acadêmico é única e tem alteração de percentual conforme haja a apresentação do título acadêmico válido, pelo docente, à SME.

§ 3º Em nenhuma hipótese são acumulados os percentuais relativos a diferentes títulos acadêmicos apresentados pelo mesmo servidor, prevalecendo o título que lhe confira maior percentual de gratificação.

§ 4º Não são válidos cursos que figurem em Lei como requisito para admissão, ou que confirmam a escolaridade ou a habilitação necessária ao exercício do emprego público ocupado pelo servidor, exceção ao caso previsto no § 1º, I deste artigo.

57

58

59

41

§ 5º A validade do título acadêmico depende do atendimento às normas educacionais que regulem a oferta dos referidos cursos, da regularidade do credenciamento e autorização da instituição por órgão oficial de ensino, e da pertinência do campo de estudo para com as atribuições do emprego docente.

§ 6º É da SME e da CPGC a responsabilidade pela checagem da idoneidade da instituição emitente, autenticidade, validade e pertinência entre os campos de estudo e de atuação, relativamente ao título acadêmico apresentado pelo integrante do QMPM.

§ 7º Cada título acadêmico será considerado apenas uma vez em cada emprego, vedada a somatória da sua carga horária para pontuação na avaliação de desempenho da evolução funcional, quando já utilizado para a gratificação deste artigo.

§ 8º O título de programa de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* não será aceito quando:

- I – o integrante do QMPM houver utilizado certificado relativo à conclusão de qualquer de seus módulos para a evolução funcional por desempenho;

- II – forem emitidos mais de um certificado de conclusão relativo ao mesmo programa, conferindo, cada qual, títulos distintos conexos entre si, e derivados do mesmo curso;

- III – o campo de estudo não guardar relação com a Educação Básica.

§ 9º Os programas de pós-graduação de ênfase generalista, com conteúdo transversal, voltado a modalidades de ensino ou à gestão educacional serão aceitos para todos os integrantes do QMPM.

§ 10 Será observado o interstício de 3 (três) anos para a apresentação dos títulos de que trata o § 1º, II e IV em relação à data da entrega dos títulos previstos no § 1º, I e III deste artigo, respectivamente.

§ 11 Quando já utilizados para fins de acessos anteriores, ou expedidos em data anterior à publicação desta Lei, os títulos dos integrantes do QMPM que optarem pelo Plano de Carreira 2020 conferirão direito às gratificações decorrentes, dispensado o interstício previsto no § 10 deste artigo.

Seção V

Do Enquadramento

Art. 58. O ingressante no QMPM, admitido para emprego permanente, será enquadrado sempre no nível A, na tabela salarial respectiva a sua categoria e jornada, constante do Anexo VI desta Lei.

§ 1º Os atuais integrantes da Classe de Suporte Pedagógico serão enquadrados relativamente ao seu emprego permanente de professor.

§ 2º Os admitidos por prazo determinado ou para trabalho intermitente não receberão enquadramento, por não possuírem carreira perante o QMPM.

Art. 59. Para os integrantes do QMPM que optarem pelo Plano de Carreira de 2020, seu enquadramento far-se-á, primeiramente, pela apuração dos títulos acadêmicos que possuir, encontrando as gratificações por mérito acadêmico a que faz jus; após, deduzir-se-á o somatório das gratificações alcançadas do valor do último salário base recebido, considerando o valor dos acessos, para, finalmente, enquadrá-lo na tabela salarial respectiva, conforme o valor do saldo apurado ou o valor mais próximo, sem incidir em redução salarial.

§ 1º O servidor que optar pelo Plano de Carreira de 2020 não terá prejuízo na contagem do interstício em curso, mantendo o número de dias até o reenquadramento nesta Lei, segundo as regras da Lei nº 4.198/2009 e Decreto regulamentador.

§ 2º Como regra especial de transição, para evolução funcional, o servidor optante pelo Plano de Carreira de 2020 precisará atingir a pontuação mínima de 60% (sessenta por cento) da máxima possível pela somatória do resultado das avaliações anuais de desempenho do período residual, observado o § 1º deste artigo;

Art. 60. O integrante do QMPM que permanecer no Plano de Carreira de 2009 não sofrerá prejuízo pelo reenquadramento, permanecendo no seu nível de acesso, sem qualquer interrupção na contagem de interstício.

Art. 61. Decreto disporá sobre os atos complementares necessários ao reenquadramento dos integrantes do QMPM, que será realizado pela SME, com a participação da CPGC e de integrantes do setor de pessoal da Prefeitura Municipal de Guaratinguetá.

43

Seção IV

Da Remuneração

Art. 62. O salário base dos integrantes do QMPM, observados os ditames da Lei Federal nº 11.738/2008⁶⁰, será constituído pelas seguintes parcelas:

I – o valor do salário correspondente a categoria, a jornada e ao enquadramento do servidor na tabela salarial respectiva do Plano de Carreira a que se encontrar vinculado;
II – o valor correspondente às gratificações por mérito acadêmico a que fizer jus, para o servidor vinculado ao Plano de Carreira de 2020.

Art. 63. O salário dos integrantes do QMPM é fixo mensal e o regime de pagamento dos salários é o mensalista.

§ 1º Observar-se-á, para o reajuste dos salários aplicáveis ao pessoal do QMPM, as regras previstas nos artigos 71 e seguintes da Lm nº EPCR-Serv2020⁶¹.

§ 2º Institui-se como data-base para todas as categorias profissionais compreendidas nesta Lei, o dia 1º de março de cada ano, com efeitos percebidos a partir do pagamento subsequente, aplicando-se a revisão geral anual de que trata o artigo 37, X da CRFB⁶².

§ 3º Procedida a operação prevista no § 2º deste artigo, observar-se-á, de modo retroativo, se o caso, as disposições do artigo 5º, caput da Lei Federal nº 11.738/2008⁶³, para fazer com que o valor do salário de ingresso na carreira (inicial) seja igual ao piso salarial profissional nacional, com repercussão nos demais níveis das tabelas salariais, para não descaracterizar o percentual das evoluções funcionais previstas nos artigos 53, § 2º e 55, § 2º desta Lei.

⁶⁰ Vide nota 28.

Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

IV - fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida

nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional;

61

62 Art. 37, CRFB. (...)

(...)

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

63 Art. 5º, LF nº 11.738/2008. O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

44

§ 4º Os reajustes salariais dos §§ 2º e 3º deste artigo ocorrem através de índice único, aplicado sobre os salários base e as gratificações nominais.

Art. 64. O servidor em exercício de função de confiança receberá o seu salário base por enquadramento na Faixa VII das Tabelas Salariais respectivamente dos Anexos V e VI, conforme sua opção pelo Plano de Carreira de 2009 ou pelo Plano de Carreira de 2020, correspondente à jornada integral de trabalho.

Parágrafo único. A gratificação por exercício de função de confiança, paga ao servidor designado, independente do plano de carreira ao qual esteja vinculado, será a que segue:

I – aos Assessores Pedagógicos, 50% (cinquenta por cento) do valor do piso salarial profissional nacional vigente;

II – aos Diretores de Escola, 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial profissional nacional vigente;

III – aos Vice-Diretores e Coordenadores Pedagógicos, 30% (trinta por cento) do valor do piso salarial profissional nacional vigente.

Art. 65. O professor efetivo, atuante em regime de acúmulo legal de empregos no âmbito do QMPM, quando designado para as funções de confiança da Classe de Suporte Pedagógico poderá optar por manter, como remuneração, os salários de ambos os empregos, suprimida, porém, a gratificação pelo exercício de função de confiança.

§ 1º No caso do caput, eventual excedente de carga horária relativo à diferença entre a somatória dos empregos permanentes e a da função de confiança, será tomada como compensação pela maior responsabilidade e complexidade das atribuições inerentes à função.

§ 2º Optando pela forma gratificada, o servidor de que trata o caput indicará qual o emprego em que manterá o exercício, recebendo, mensalmente, o salário proporcional à jornada de 48 (quarenta e oito) horas aulas semanais e respectivas vantagens pessoais, somado à gratificação pelo exercício da função de confiança; o contrato de trabalho referente ao outro emprego ficará suspenso para todos os fins, enquanto perdurar a designação ou nomeação.

45

Seção IV

Das Vantagens Pecuniárias

Art. 66. Os integrantes do QMPM, farão jus, além de outras vantagens previstas em Lei, aos seguintes adicionais:

I – Enquanto no exercício de atividade de Magistério na zona rural, os integrantes do QMPM farão jus a adicional de deslocamento equivalente a 30% (trinta por cento) do salário base, de caráter indenizatório.

§ 1º O adicional de que trata o inciso I deste artigo não será incorporado ao salário do servidor, independentemente do lapso temporal pelo qual venha a ser recebido, e sua concessão, a partir desta Lei, está condicionada ao efetivo deslocamento do servidor, comprovado junto ao setor responsável pelo pagamento, não sendo devido durante

licenças e afastamentos.

§ 2º O integrante do QMPM que exerça apenas parte de sua jornada em atividades na zona rural, a saber, aqueles que tenham exercício em mais de uma unidade escolar, receberão o adicional de que trata o *caput* de modo proporcional à porção da jornada cumprida naquela localidade.

II – Pelo exercício no período noturno, após as dezenove horas, a adicional equivalente a 10% (dez por cento) do valor/hora do piso salarial, por hora trabalhada.

Art. 67. Ficam estendidos aos integrantes do QMPM todos os benefícios e vantagens pecuniárias de caráter geral aplicáveis aos demais servidores municipais, que estejam previstos ou venham a ser criados por Lei.

Seção V

Das Tabelas Salariais

Art. 68. Os integrantes do QMPM terão seus salários fixados nas Tabelas constantes dos Anexos V e VI, integrantes desta Lei, conforme segue:

I – Anexo V – Tabela Salarial conforme Plano de Carreira de 2009

46

- a)** Faixa I – PEB I na Jornada Básica da Educação Infantil (JBEI);
- b)** Faixa II – PEB I na Jornada Fundamental Anos Iniciais (JFAI);
- c)** Faixa III – PMC-doc na Jornada Integral da Educação Infantil (JIEI);
- d)** Faixa IV – PEB II na Jornada Variável (JV);
- e)** Faixa V – PMC na Jornada de 40 (quarenta) horas;
- f)** Faixa VI – Orientador Educacional;
- g)** Faixa VII – Designados para funções de confiança em Jornada Integral;
- h)** Faixa VIII – Gratificações Por Exercício de Função de Confiança.

II – Anexo VI – Tabela Salarial conforme Plano de Carreira de 2020;

- a)** Faixa I – PEB I na Jornada Básica da Educação Infantil (JBEI);
- b)** Faixa II – PEB I na Jornada Fundamental Anos Iniciais (JFAI);
- c)** Faixa III – PMC-doc na Jornada Integral da Educação Infantil (JIEI);
- d)** Faixa IV – PEB II na Jornada Variável (JV);
- e)** Faixa V – PMC na Jornada de 40 (quarenta) horas;
- f)** Faixa VI – Orientador Educacional;
- g)** Faixa VII – Designados para funções de confiança em Jornada Integral;
- h)** Faixa VIII – Gratificação Por Mérito Acadêmico;
- i)** Faixa IX – Gratificações Por Exercício de Função de Confiança.

CAPÍTULO V

DA FORMAÇÃO CONTINUADA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 69. A SME, no cumprimento da LDB, manterá Oficina Pedagógica para promover o desenvolvimento profissional do magistério⁶⁴ com a oferta de cursos de formação continuada, compreendendo:

⁶⁴ Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

47

I – cursos de atualização pedagógica, aperfeiçoamento ou capacitação;

II – encontros de orientação técnica.

§ 1º Os cursos de formação continuada promovidos pela Oficina Pedagógica serão por ela certificados e poderão ser utilizados para fins de acesso ou evolução funcional.

§ 2º Nos cursos de formação continuada promovidos pela Oficina Pedagógica, só serão expedidos certificados aos cursistas que cumpram, no mínimo, 90% (noventa por cento) da carga horária total.

§ 3º As ações de formação continuada promovidos pela Oficina Pedagógica serão desenvolvidos considerando a proposta pedagógica das unidades escolares, atendendo às

necessidades apontadas pelo corpo docente em cada campo de atuação.

§ 4º Além da formação continuada promovida pela Oficina Pedagógica, o integrante do QMPM que desejar ver reconhecido curso dessa natureza para os fins de sua carreira deverá submeter o conteúdo programático, dados da instituição promotora, carga horária e sistemáticas de avaliação, aproveitamento e certificação ao crivo da Oficina Pedagógica, para homologação, sem a qual não terá validade.

§ 5º Para composição da Oficina Pedagógica a SME poderá afastar da sala de aula até 15 (quinze) integrantes da Classe Docente do Quadro do Magistério Público Municipal, para cumprimento integral de sua jornada em atividades correlatas, nos termos do que prescreve o artigo 75, II (parte final), alíneas ‘a’, ‘b’, ‘c’ e ‘f’ desta Lei.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO DA CARREIRA - CPGC

Art. 70. A SME organizará Comissão Permanente de Gestão de Carreira (CPGC)⁶⁵, formada por, no mínimo:

XII - assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;

⁶⁵ Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

VII - manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

48

I – 15 (quinze) docente representante de cada unidade da rede pública municipal de ensino, escolhido pelos pares;

II – 5 (cinco) Diretores de Escola, indicados pela SME;

III – 5 (cinco) Professores Coordenadores Pedagógicos indicados pela SME dentre aqueles cujo Diretores de Escola da respectiva unidade não tenha sido indicado;

IV – os Assessores Pedagógicos em exercício;

V – o Secretário e o Subsecretário Municipal de Educação;

VI – 1 (um) integrante da Secretaria Municipal de Administração.

§ 1º Os representantes de cada unidade da rede pública municipal de ensino, os Diretores de

Escola e os Professores Coordenadores Pedagógicos a integrar a CPGC serão escolhidos por seus pares, e nela atuarão por 4 (quatro) anos, podendo ser reconduzidos uma vez por igual período.

§ 2º O Secretário Municipal da Educação será o presidente nato da CPGC, cabendo a ele convocar as reuniões, receber indicações e propor assuntos à pauta, bem como fomentar a regulamentação do funcionamento da comissão, especialmente no que se refere ao registro de seus trabalhos.

§ 3º O Secretário Municipal da Educação poderá delegar a presidência CPGC ao Subsecretário Municipal de Educação, tomando parte apenas como membro nato da comissão.

CAPÍTULO VII

DA MOVIMENTAÇÃO

Seção I

Da Atribuição de Turmas, Classes e Aulas

Art. 71. Será expedido Decreto estabelecendo diretrizes para a inscrição, classificação e atribuição de classes e aulas aos integrantes do QMPM, considerando os seguintes critérios:

I – situação funcional;

II – tempo de exercício no magistério, dispondo, o Decreto do caput, sobre as variáveis de pontuação;

49

III – títulos.

Parágrafo único. A SME expedirá, em momento oportuno de cada ano letivo, Resolução contendo normas complementares ao processo de atribuição de turmas, classes e aulas, em processo inicial e durante todo o ano letivo, fixando o calendário e o cronograma respectivos.

Art. 72. O processo inicial de atribuição de turmas, classes e aulas terá por objetivo principal a composição da jornada de trabalho do docente efetivo do QMPM, preferencialmente na unidade escolar sede de exercício, e o provimento de docentes para garantia do atendimento educacional ao do aluno, durante as seguintes fases:

I – Fase unidade escolar, para composição de jornada;

II – Fase rede pública municipal de ensino, para:

a) assunção de aula livre remanescente da fase unidade escolar, se houver, por professor excedente;

b) substituição de turma, classe ou aulas relativas aos ocupantes de função de confiança, por professor excedente;

c) substituição de turma, classe ou aulas relativas a outros afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, por professor excedente, se houver profissional;

d) substituição de turma, classe ou aulas relativas a outros afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, se houver, por admitidos por prazo determinado.

§ 1º Estritamente dentro da mesma unidade escolar e em momento imediato ao da sessão de atribuição inicial, poderá haver permuta de turma, classe ou aulas entre os professores, sujeita à validação pelo Diretor de Escola.

§ 2º Os Professores Monitores de Creche optantes pela docência (PMC-doc) terão sua atribuição de turmas, classes ou aulas após a constituição de jornada dos Professores de Educação Básica I – Educação Infantil (PEB I-EI), e passarão a ter o tempo de serviço computado, para fins de classificação, a partir do efetivo exercício da docência.

Art. 73. A turma, classe ou aulas atribuídas em sessão realizada após o início do ano letivo terão sempre o caráter de substituição.

50

§ 1º A turma, classe ou aulas que sofram vacância no decorrer do ano letivo serão substituídas conforme esta Lei e as normas da SME, voltando a ser atribuída como aula livre somente após o concurso de remoção.

§ 2º Preservando o interesse do alunado, durante o ano letivo não se realizará remanejamento de docentes, exceto quando haja risco pedagógico de prejuízo ao aprendizado do alunado, demonstrado em relatório fundamentado da equipe de Suporte Pedagógico atuante na unidade escolar.

Seção II

Do Professor Excedente

Art. 74. Será considerado excedente o professor que:

I – concluído o processo inicial de atribuição de turma, classe ou aulas, não tiver assumido aula livre, assim considerada aquela que não tenha sido atribuída a nenhum profissional durante as fases do processo inicial;

II – o professor de que trata o artigo 15 desta Lei.

§ 1º Na assunção de turma, classe ou aulas livres, preferirá o excedente identificado no inciso I deste artigo, se houver, não podendo se escusar de assumi-la(s).

§ 2º A condição de professor excedente se extinguirá pela assunção de turma, classe ou aulas livres.

§ 3º Não havendo turma, classe ou aulas livres, os excedentes concorrerão às substituições previstas no artigo 72, II, b e c desta Lei, conforme classificação específica, que considerará o tempo de exercício no emprego permanente e os títulos, sendo vedado deixar de participar das sessões de atribuição durante o ano letivo.

§ 4º Enquanto não for contemplado por qualquer atribuição, o professor excedente permanecerá a disposição da SME em exercício de atividades inerentes ou correlatas, e

participará das sessões semanais de atribuição, não podendo se escusar, com preferência sobre os admitidos por prazo determinado ou para trabalho intermitente.

§ 5º Constituirá falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa do professor excedente em participar das sessões semanais de atribuição, de assumir turma, classe ou aulas livres

51

que lhe sejam atribuídas, ou de cumprir qualquer atividade inerente ou correlata ao magistério para a qual seja incumbido.

Seção III

Das Atividades Inerentes ou Correlatas ao Magistério

Art. 75. Quanto as atividades do profissional do magistério, consideram-se:

I – inerentes aquelas próprias à docência no campo de atuação e habilitação específicos do emprego docente;

II – correlatas aquelas de docência em campo de atuação e/ou habilitação diversos das próprias do emprego docente, e, ainda, as de atividades de capacitação e gestão educacional, em:

a) desenvolvimento de estudos;

b) planejamento e estatística;

c) pesquisa;

d) administração escolar;

e) orientação educacional;

f) capacitação de docentes; e

g) desenvolvimento de projetos educacionais, inclusive com temas transversais e em modalidades de ensino distintas, ou complementação do atendimento pedagógico em reforço ou atividade complementar e, ainda, na assistência de aluno com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação.

Seção IV

Da Sede de Exercício e da Remoção⁶⁶

⁶⁶ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XX – estabelecer, com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos de carreiras dos sistemas de ensino, quadro de lotação de pessoal que inclua o número de vagas por cargo, região ou município e unidade

52

Art. 76. Todo integrante do QMPM terá sede de exercício, conforme o campo de atuação, seção de atribuição de turmas, classe ou aulas, ou ato de designação.

§ 1º Todo PEB I, ao ingressar, terá sede de exercício fixada na sede da SME e assumirá a condição de professor excedente, assim permanecendo até assumir turma, classe ou aulas livres, fixando aí a sua sede de exercício.

§ 2º O PEB I efetivo tem sede de exercício na unidade onde atua, exceto quando estiver na condição de professor excedente, ministrando aulas em caráter de substituição.

§ 3º O Professor Monitor de Creche optante pela docência (PMC-doc) terá sede de exercício

fixada no processo inicial de atribuição de turmas, classes ou aulas para o ano letivo de 2021.

§ 4º O PEB II, ingressante ou efetivo, tem sede de exercício na unidade onde atue em aulas livres e, atuando em mais de uma unidade, naquela onde assuma o maior número de aulas.

§ 5º Os designados para funções de confiança da Classe de Suporte Pedagógico terão a sede

de exercício fixada pelo ato de designação, e não possuem, quanto à função ocupada, direito a remoção por concurso.

Art. 77. A modificação da sede de exercício dar-se-á:

I – automaticamente, quando o professor excedente assumir aulas livres;

II – de ofício, por ato da SME, por razões pedagógicas fundamentadas no interesse do serviço e/ou dos educandos;

II – por remoção, a realizar-se por concurso entre os docentes da mesma categoria, interessados e aptos a assumirem aulas livres em unidade escolar diferente da sua.

Art. 78. Quando o docente deixar sua sede de exercício na condição de professor excedente, terá prioridade sobre os demais para assumir turma, classe ou aulas livres que nela vierem a surgir durante os próximos 5 (cinco) anos, exceto quando já tenha assumido escolar, a partir do qual se preveja a realização dos concursos de ingresso, de remoção entre as unidades escolares e de movimentação entre seus postos de trabalho;

XI – realizar, quando necessário, concurso de movimentação interna dos profissionais da educação, em data anterior aos processos de lotação de profissionais provenientes de outras esferas administrativas ou das listas de classificados em concursos públicos;

53

nova sede de exercício através do exercício em turma, classe ou aulas livres de outra unidade escolar.

Art. 79. A SME promoverá concurso de remoção anualmente, para suprir a vacância de emprego docente, antes da admissão de aprovados em concurso de provas e títulos, garantindo aos professores efetivos a preferência na assunção da turma, classe ou aulas de seu interesse.

§ 1º O concurso de remoção será regulado por Resolução da SME, que disporá em edital próprio:

I – as turmas, classes e aulas livres disponíveis aos interessados;

II – o período para inscrição dos interessados;

III – a data, local e horário da sessão de remoção;

IV – os procedimentos acerca da remoção das vagas anunciadas e potenciais.

§ 2º Considerar-se-á vaga potencial, para os fins deste artigo, aquela pertencente ao candidato atendido que escolher remover-se para outra unidade.

Art. 80. O concurso de remoção observará as seguintes diretrizes:

§ 1º Não poderão participar do concurso de remoção:

I – o integrante do QMPM que não tenha cumprido o período de estágio probatório;

II – o docente que houver modificado a sede de exercício a menos de 3 (três) anos, independente da forma como tenha se operado tal modificação;

III – o docente de campo de atuação distinto ao da turma, classe ou aulas disponíveis;

IV – o professor excedente, enquanto nesta condição;

V – o professor afastado para tratar de interesses particulares;

VI – o professor em processo de readaptação.

§ 2º A classificação dos inscritos dar-se-á segundo sua pontuação aferida no processo inicial de atribuição, em listas organizadas conforme o campo de atuação ou habilitação necessários à assunção das turmas, classes e aulas disponibilizados para a remoção.

54

§ 3º O docente contemplado em concurso de remoção só modificará sua sede de exercício no ano letivo subsequente, continuando na regência de turma, classe ou aulas na unidade onde se encontre, até finalizar o ano letivo em curso.

§ 4º O designado para exercício de função de confiança poderá participar do concurso de remoção relativamente à sede de exercício do emprego permanente que ocupa.

§ 5º O concurso de remoção não garantirá ao docente contemplado o turno/periódico de atendimento na nova sede de exercício, restringindo-se à garantia de vaga na respectiva unidade escolar.

§ 6º O docente removido por ato da SME, por razões pedagógicas fundamentadas no interesse do serviço e/ou dos educandos, poderá se inscrever no concurso de remoção, mas ficará impedido de retornar para a unidade da qual foi removido durante os 3 (três) anos subsequentes.

§ 7º No concurso de remoção serão disponibilizadas as turmas, classes ou aulas livres, anunciadas em edital, e aquelas potenciais, que vagarem no decorrer da sessão.

Seção V

Da Readaptação

Art. 81. Os integrantes do QMPM que sofram perda ou limitação de capacidade laboral serão submetidos ao programa de habilitação e reabilitação profissional do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), nos termos do artigo 89 da Lei federal nº 8.213/1990⁶⁷, regulamentado pelo artigo 136 e seguintes do Decreto federal nº 3.048/1999⁶⁸, sem o qual não será reconhecida a sua readaptação.

⁶⁷Art. 89, Lf nº 8.213/1990. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

⁶⁸Art. 136, Dec. nº 3.048/1999. A assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários, incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem.

§ 1º Cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social promover a prestação de que trata este artigo aos segurados, inclusive aposentados, e, de acordo com as possibilidades administrativas, técnicas, financeiras e as condições locais do órgão, aos seus dependentes, preferencialmente mediante a contratação de serviços especializados.

55

Parágrafo único. Reconhecida, nos termos do *caput* deste artigo, a readaptação do integrante do QMPM ocorrerá observando-se os procedimentos previstos nos artigos 47 a 49 da Lm nº EPCR-Serv2020⁶⁹ e nos demais dispositivos pertinentes desta Lei.

Art. 82. Mesmo que as limitações forem incompatíveis com o exercício de quaisquer atividades inerentes ou correlatas ao magistério, o readaptado permanecerá como integrante do QMPM, nos termos do artigo 37, § 13 da CRFB.

Seção VI

Da Reversão

§ 2º As pessoas portadoras de deficiência serão atendidas mediante celebração de convênio de cooperação técnico-financeira.

Art. 137. O processo de habilitação e de reabilitação profissional do beneficiário será desenvolvido por meio das funções básicas de:

- I – avaliação do potencial laborativo;
- II – orientação e acompanhamento da programação profissional;
- III – articulação com a comunidade, inclusive mediante a celebração de convênio para reabilitação física restrita a segurados que cumpriram os pressupostos de elegibilidade ao programa de reabilitação profissional, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho; e
- IV – acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho.

§ 1º A execução das funções de que trata o *caput* dar-se-á, preferencialmente, mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outras afins ao processo, sempre que possível na localidade do domicílio do beneficiário, ressalvadas as situações excepcionais em que este terá direito à reabilitação profissional fora dela.

§ 2º Quando indispensáveis ao desenvolvimento do processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social fornecerá aos segurados, inclusive aposentados, em caráter obrigatório, prótese e órtese, seu reparo ou substituição, instrumentos de auxílio para locomoção, bem como equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação profissional, transporte urbano e alimentação e, na medida das possibilidades do Instituto, aos seus dependentes.

§ 3º No caso das pessoas portadoras de deficiência, a concessão dos recursos materiais referidos no parágrafo anterior ficará condicionada à celebração de convênio de cooperação técnico-financeira.

§ 4º O Instituto Nacional do Seguro Social não reembolsará as despesas realizadas com a aquisição de órtese ou prótese e outros recursos materiais não prescritos ou não autorizados por suas unidades de reabilitação profissional.

Art. 138. Cabe à unidade de reabilitação profissional comunicar à perícia médica a ocorrência de que trata o § 2º do art. 337.

Art. 139. A programação profissional será desenvolvida mediante cursos e/ou treinamentos, na comunidade, por meio de contratos, acordos e convênios com instituições e empresas públicas ou privadas, na forma do art. 317.

§ 1º O treinamento do reabilitando, quando realizado em empresa, não estabelece qualquer vínculo empregatício ou funcional entre o reabilitando e a empresa, bem como entre estes e o Instituto Nacional do Seguro Social.

§ 2º Compete ao reabilitando, além de acatar e cumprir as normas estabelecidas nos contratos, acordos ou convênios, pautar-se no regulamento daquelas organizações.

Art. 140. Concluído o processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social emitirá certificado individual

indicando a função para a qual o reabilitando foi capacitado profissionalmente, sem prejuízo do exercício de outra para a qual se julgue capacitado.

§ 1º Não constitui obrigação da previdência social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado, cessando o processo de reabilitação profissional com a emissão do certificado a que se refere o **caput**.

§ 2º Cabe à previdência social a articulação com a comunidade, com vistas ao levantamento da oferta do mercado de trabalho, ao direcionamento da programação profissional e à possibilidade de reingresso do reabilitando no mercado formal.

§ 3º O acompanhamento e a pesquisa de que trata o inciso IV do art. 137 é obrigatório e tem como finalidade a comprovação da efetividade do processo de reabilitação profissional.

69

56

Art. 83. A reversão é o retorno às atividades, do profissional da Educação Básica aposentado por invalidez, quando a perícia do INSS declarar insubstinentes os motivos de sua aposentadoria.

Parágrafo único. Caso não houver turma, classe ou aulas, o integrante QMPM revertido exercerá suas atribuições em atividades correlatas, a critério da SME, permanecendo na condição de excedente, até que advenha processo inicial de atribuição, para o qual será inscrito e classificado.

CAPÍTULO VIII

DO CALENDÁRIO ESCOLAR

Seção I

Do Ano Letivo e do Calendário Escolar

Art. 84. O calendário escolar, a ser estabelecido conforme o planejamento, ao final de cada ano letivo para o subsequente, deverá observar as disposições do artigo 24, I da LDB⁷⁰, prevendo carga horária mínima de 800 (oitocentas) horas, distribuídas por um mínimo de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado para exames finais.

§ 1º Consideram-se como de efetivo trabalho escolar os dias em que, com a presença dos alunos e sob orientação dos professores, sejam desenvolvidas atividades regulares de aula e outras programações didático-pedagógicas, que assegurem efetiva aprendizagem dos conteúdos curriculares.

§ 2º Atender-se-á, na rede pública municipal de ensino, as normas coligidas nos artigos 31 e 34 da LDB⁷¹, respectivamente relacionados ao tempo de atendimento na Educação infantil e ⁷⁰Art. 24, LF nº 9394/1996. A educação básica, nos níveis fundamental e médio, será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver;

⁷¹Art. 31, LDB. A Educação Infantil será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

I – avaliação mediante acompanhamento e registro do desenvolvimento das crianças, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental;

II – carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por um mínimo de 200 (duzentos) dias de trabalho educacional;

III – atendimento à criança de, no mínimo, 4 (quatro) horas diárias para o turno parcial e de 7 (sete) horas para a jornada integral;

57

no Ensino Fundamental, organizando e adequando os turnos e períodos de trabalho de docentes com o direito dos educandos.

Art. 85. O calendário escolar deve conter, além da previsão dos dias letivos, das férias e do recesso escolar:

I – as atividades de planejamento, avaliação, revisão e consolidação de proposta pedagógica;

II – as datas das reuniões dos Conselhos de Classe e/ou Ano (série), e de pais e mestres;

III – as datas das reuniões da Associação de Pais e Mestres (APM), do Conselho de Escola (CE), e Grêmio Estudantil;

IV – datas das comemorações cívicas e feriados oficiais.

§ 1º Os dias letivos e/ou as aulas programadas no calendário escolar e que deixarem de ocorrer, por qualquer motivo, deverão ser repostos, autorizada a utilização excepcional do sábado como dia letivo para casos de reposição.

§ 2º No caso do § 1º deste artigo, a reposição das aulas só será remunerada ao docente quando ele não houver recebido a paga pelo dia/aulas à época em que deixaram de ocorrer.

Art. 86. Considerando as peculiaridades do atendimento na etapa Educação infantil, especialmente no segmento de Creches, a SME poderá elaborar calendário escolar especial para esses estabelecimentos de ensino, à observância do qual ficarão sujeitos os integrantes do QMPM desse campo de atuação.

Parágrafo único. Para concessão das férias, recessos e outros benefícios aos servidores dos estabelecimentos de que trata o *caput*, poderão ser organizados revezamentos de pessoal e plantões de unidades.

IV – controle de frequência pela instituição de educação pré-escolar, exigida a frequência mínima de 60% (sessenta por cento) do total de horas;

V – expedição de documentação que permita atestar os processos de desenvolvimento e aprendizagem da criança.

(...)

Art. 34, LDB. A jornada escolar no ensino fundamental incluirá pelo menos quatro horas de trabalho efetivo em sala de aula, sendo progressivamente ampliado o período de permanência na escola.

§ 1º São ressalvados os casos do ensino noturno e das formas alternativas de organização autorizadas nesta Lei.

§ 2º O ensino fundamental será ministrado progressivamente em tempo integral, a critério dos sistemas de ensino.

58

Art. 87. O calendário escolar será elaborado pela SME e homologado por autoridade competente.

Parágrafo único. Qualquer alteração no calendário escolar homologado, independentemente do motivo que a determinar, deverá ser submetida à apreciação do Secretário Municipal de Educação e promovida à nova homologação.

Art. 88. A elaboração do calendário escolar atenderá, o quanto possível, aos interesses dos pais e dos educandos, e buscará compatibilizar as necessidades impostas por convênios e ajustes entre redes públicas de ensino, visando otimizar os recursos de trabalho, a alimentação, o transporte escolar, assegurados os direitos trabalhistas dos servidores em geral e dos profissionais de que trata esta Lei.

Seção II

Das Férias e Recessos Escolares

Art. 89. Os integrantes do QMPM gozarão férias anualmente, sem prejuízo da remuneração e de outros direitos decorrentes do efetivo exercício, reguladas nos termos da CLT e do artigo 66 da Lm nº EPCR-Serv2020⁷².

§ 1º A Classe Docente e os Professores Monitores de Creche (PMC) gozarão férias conforme determinação do calendário escolar.

§ 2º Qualquer outro período sem aula, considerado férias para os alunos, será definido como recesso para a Classe Docente e para o Professor Monitor de Creche (PMC), podendo ser estendido aos servidores da Classe de Suporte Pedagógico a critério da SME.

§ 3º Os integrantes da Classe de Suporte Pedagógico gozarão férias conforme escala aprovada pela SME, em período coincidente ou não com as férias escolares.

Art. 90. Os docentes e Professores Monitores de Creche (PMC) terão recesso de 15 (quinze) dias durante o ano, ininterruptos ou não, durante os quais poderão ser

⁷²

59

convocados para cumprimento de carga horária em atividades de formação, planejamento ou organização da atividade escolar.

§ 1º Para gozo do recesso de que trata o *caput* poderão ser organizadas escalas de revezamento, quando o interesse dos educandos assim o recomendar.

§ 2º Para o integrante da Classe de Suporte Pedagógico o recesso de que dispõe o *caput* será deferido a critério da SME.

§ 3º O período de 24 (vinte e quatro) de dezembro até o 1º (primeiro) dia útil do mês de janeiro do ano subsequente será considerado recesso para todos os servidores da unidade escolar.

CAPÍTULO IX

DO EFETIVO EXERCÍCIO E DAS FALTAS

Art. 91. O efetivo exercício e as ausências ao trabalho do integrante do QMPM serão tratados de acordo com as disposições dos artigos 52 a 54 da Lm nº EPCR-Serv2020⁷³, incluído o previsto no artigo 90 desta Lei.

Art. 92. Considerar-se-á falta parcial aquela cuja ausência do docente não supere a 1/3 (um terço) da carga horária do dia letivo.

§ 1º Vencido cada mês, será descontada, na remuneração do docente, a importância correspondente à fração a que tiver faltado.

§ 2º A cada 3 (três) faltas parciais, independentemente do número de aulas não ministradas,

será considerado um dia de falta para fins de contagem de tempo de serviço, inclusive para fins de classificação e atribuição de turma, classe ou aulas.

§ 3º O docente que acumular três faltas parciais em um mesmo mês poderá optar pela compensação com uma falta abonada, desde que possa se utilizar desse benefício, nos termos da Lei nº 4.519/2014⁷⁴.

Seção I

⁷³

⁷⁴ Vide nota 69.

60

Das Licenças

Art. 93. Serão consideradas licenças do integrante do QMPM todas as concessões legalmente previstas, incluídas as do artigo 90 desta Lei e artigo 60 da Lm nº EPCRServ2020, observadas as normas coligidas na CLT e na Lei federal nº 8.113, de 24 de julho de 1991⁷⁵.

Seção II

Dos Afastamentos

Art. 94. O afastamento de integrante do QMPM ocorrerá respeitando o interesse da Administração Pública, ouvida a SME, para:

I – para ocupar função de confiança da Classe de Suporte Pedagógico do QMPM, nos termos desta Lei;

II – para cumprir atividades correlatas ao magistério, em estrutura própria da SME, especialmente voltadas à formação docente e ao desenvolvimento de projetos educacionais, sem prejuízo da remuneração e das vantagens do emprego, observado o cumprimento integral de sua jornada de trabalho;

III – para servir em outra unidade administrativa do município, provendo cargo em comissão, com prejuízo da remuneração e sem prejuízo das demais vantagens do emprego.

§ 1º Os afastamentos previstos neste artigo serão apreciados pelo Chefe do Poder Executivo, que, após parecer técnico exarado pela SME, decidirá em ato próprio.

§ 2º O afastamento previsto no inciso III deste artigo, implica na suspensão de todos os direitos e benefícios inerentes à carreira, previstos nesta Lei.

Art. 95. Aplicar-se-ão aos integrantes do QMPM, no que couber, outros afastamentos previstos em Lei e aplicáveis aos servidores públicos do município de Guaratinguetá, na forma do artigo 61 da Lm nº EPCR-Serv2020.

⁷⁵ Lf nº 8.113/1991. “DISPÕE SOBRE OS PLANOS DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

61

CAPÍTULO X

DA VACÂNCIA

Art. 96. Serão causas de vacância dos empregos públicos permanentes integrantes do QMPM as declaradas pelo artigo 69 da Lm nº EPCR-Serv2020⁷⁶.

CAPÍTULO XI

DA CEDÊNCIA

Art. 97. A cessão do servidor será concedida pelo prazo estabelecido em ato administrativo próprio, ou sempre que houver convênio, ajuste, acordo, ou congêneres, em vigência nos termos da Lei.

Art. 98. Ao cedido, desde que vinculado no desempenho da respectiva função na manutenção e desenvolvimento do ensino, em função inerente ou correlata ao magistério, nos termos do artigo 75 desta Lei, prevalecerão todas as garantias expostas neste Estatuto.

Parágrafo único. Terminado o período de cedência, o cedido retornará para a unidade da rede ou sistema municipal de ensino onde era lotado ou onde houver vaga.

CAPÍTULO XII

DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

Art. 99. Os empregados abrangidos por esta Lei estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devendo observar, quanto aos seus direitos previdenciários, as normas pertinentes a esse regime.

CAPÍTULO XIII

DOS DIREITOS E DOS DEVERES

76

62

Seção I

Dos Direitos

Art. 100. São direitos dos integrantes do QMPM, além de outros previstos nesta Lei:

- I - ter ao seu alcance informações educacionais, bibliografia, materiais didáticos e outros instrumentos;
- II - contar com assistência técnico-pedagógica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;
- III - ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;
- IV - dispor no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnicos pedagógicos suficientes e adequados para que possa desenvolver com eficiência e eficácia suas funções;
- V - possuir liberdade metodológica, dentro dos princípios didático-pedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum, sem comprometer o projeto político pedagógico adotado pela unidade escolar;
- VI - dispor de instrumento de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios didáticos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa e à construção do bem comum;
- VII - receber remuneração de acordo com a Classe, nível de habilitação, tempo de serviço e jornada de trabalho;
- VIII - receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;
- IX - receber ajuda de custo e manutenção quando convocado para cursos técnicos pedagógicos realizados fora do município;
- X - receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração Pública;
- XI - ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente do regime jurídico a que estiver sujeito;
- XII - receber através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;
- 63
- XIII - participar das deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e do desenvolvimento eficiente do processo educacional;
- XIV - participar do processo de planejamento, replanejamento, execução e avaliação das atribuições escolares; e
- XV - participar de reuniões, comissões e conselhos escolares.

Art. 101. Além dos direitos previstos nesta Lei, o servidor integrante do QMPM fará jus a outras vantagens e benefícios concedidos aos demais servidores do município, exceto disposições pertinentes a carreira.

Seção II

Dos Deveres

Art. 102. O integrante do QMPM tem o dever constante de considerar a relevância social de sua profissão em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

I - conhecer e respeitar as Leis, em especial o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)⁷⁷ e a legislação educacional;

II - preservar os princípios e respeitar os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional;

III - participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

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

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

VI - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

VII - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

⁷⁷ LF nº 8.069/1990. “DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

64

VIII - comunicar à autoridade imediata, as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação, ou às autoridades superiores no caso de omissão por parte da primeira;

IX - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

X - participar do processo de planejamento, replanejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XI - guardar sigilo sobre assuntos e fatos ocorridos no âmbito profissional;

XII - cumprir ordens superiores, representando contra elas se ilegais ou abusivas;

XIII - comparecer a todas as atividades extraclasses e comemorações cívicas, quando convocado;

XIV - participar da elaboração da proposta pedagógica da unidade escolar a que estiver vinculado;

XV - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo proposta pedagógica da unidade escolar;

XVI - zelar pela aprendizagem dos alunos;

XVII - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

XVIII - ministrar os dias letivos e/ou horas aulas estabelecidos;

XIX - cumprir plano de ensino;

XX - colaborar com atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

XXI - aceitar e colaborar com a aplicação da avaliação externa dos alunos;

XXII - fornecer elementos para a permanente atualização de seu assentamento funcional;

XXIII - participar dos cursos de formação continuada destinados à atualização e aperfeiçoamento;

XXIV - zelar pela guarda, conservação e racionalidade dos bens e serviços colocados à sua disposição no exercício da profissão;

XXV - adotar metodologia que acompanhe o progresso educacional, inclusive sugerir medidas que visem o aperfeiçoamento da aprendizagem;

XXVI - tomar parte e colaborar em estudos, levantamentos diagnósticos, recenseamentos e outros procedimentos que visem ao aprimoramento das políticas públicas em educação; e

65

XXVII - comprometer-se a exercer as funções que lhe são próprias com dedicação e

fidelidade.

CAPÍTULO XIV

REGIME DISCIPLINAR

Art. 103. O integrante do QMPM está vinculado ao Regime Disciplinar instituído aos servidores públicos do Município de Guaratinguetá, e todos os procedimentos disciplinares que lhe sejam inerentes observarão a mesma norma processual administrativa.

Seção I

Das Infrações

Art. 104. Além de outras previstas em legislação própria, constitui infração toda ação ou omissão do integrante do QMPM que possa comprometer o bom andamento do atendimento educacional e do desenvolvimento da educação, causando prejuízo mediato ou imediato aos educandos.

Art. 105. Conforme a gravidade do caso, poderão ser punidas com advertência, entre outras, as seguintes infrações:

- I – Deixar de atender convocação da direção escolar e/ou de outros órgãos da SME para atividades pedagógicas e/ou desatender prazos estabelecidos pela direção escolar ou pela SME para a entrega de documentos de alunos;
- II – Utilizar dispositivos eletrônicos (celulares, tablets e outros) para finalidades particulares durante o período de aulas;
- III – Faltar frequentemente ao trabalho sem justificativa;
- IV – Ainda que por motivo justificado, faltar ao trabalho sem avisar a quem de direito para as providências necessárias, quando não seja comprovadamente impossível fazê-lo;
- V – Não atender aos eventos previstos no calendário escolar.

66

Parágrafo único. A reincidência às infrações de que trata o *caput* deste artigo, importará na aplicação da pena de suspensão.

Art. 106. Conforme a gravidade do caso, poderão ser punidas com suspensão, entre outras, as seguintes infrações:

- I – Tratar de modo pejorativo ou discriminatório qualquer aluno em razão de sua condição social, etnia, deficiência ou qualquer outra peculiaridade de sua personalidade, de modo a constrangê-lo ou ofender sua dignidade;
 - II – Recusar turma, classe ou aulas que lhe forem atribuídas em razão do perfil dos alunos ou da existência de caso(s) de inclusão de menor com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação;
 - III – Promover manifestações de incitação ao ódio e à violência, apologia ao uso de drogas e outras condutas perniciosas, ou praticar bullying no âmbito das unidades escolares;
 - IV – Ausentar-se da sala de aula deixando os alunos sós ou negligenciar cuidados aos alunos;
 - V – Deixar de cumprir ou de fazer cumprir o ECA;
 - VI – Deixar de comunicar aos pais e aos superiores hierárquicos as faltas recorrentes e outros problemas relacionados à conduta e ao rendimento do aluno em sala de aula;
 - VII – Deixar de comunicar ao superior hierárquico e às autoridades quando suspeitar de ou identificar que qualquer de seus alunos seja vítima de castigo físico, de tratamento cruel ou degradante e de maus-tratos ou de qualquer tipo de violência;
 - VIII – Faltar com a verdade como testemunha ou perito em processo disciplinar;
 - IX – Retirar, sem comunicação prévia e autorização superior, qualquer documento ou objeto das dependências públicas a que tiver acesso;
 - X – Cometer infrações de modo reiterado, a depender da avaliação da gravidade da falta.
- § 1º A punição máxima de suspensão não excederá 30 (trinta) dias.
- § 2º Sem prejuízo de outras causas previstas na legislação vigente e aplicável, será demitido o membro do QMPM que reiterar conduta punida com suspensão, independentemente da duração da penalidade anteriormente imposta.

Art. 107. Conforme a gravidade do caso, poderão ser punidas com demissão, entre outras, as seguintes infrações:

- I – Violar direitos de seus alunos, nos termos dos artigos 15 a 18 do ECA⁷⁸;
- II – Declarar falsamente para ver reconhecida a legalidade de exercício em acúmulo remunerado de funções, cargos ou empregos públicos;
- III – Falsificar ou apresentar certificado ou documento falso para ingressar ou obter vantagens no âmbito do serviço público municipal.

⁷⁸ **Art. 15, ECA.** A criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

Art. 16. O direito à liberdade compreende os seguintes aspectos:

- I - ir, vir e estar nos logradouros públicos e espaços comunitários, ressalvadas as restrições legais;
- II - opinião e expressão;
- III - crença e culto religioso;
- IV - brincar, praticar esportes e divertir-se;
- V - participar da vida familiar e comunitária, sem discriminação;
- VI - participar da vida política, na forma da lei;
- VII - buscar refúgio, auxílio e orientação.

Art. 17. O direito ao respeito consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, idéias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

Art. 18. É dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.

Art. 18-A. A criança e o adolescente têm o direito de ser educados e cuidados sem o uso de castigo físico ou de tratamento cruel ou degradante, como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto, pelos pais, pelos integrantes da família ampliada, pelos responsáveis, pelos agentes públicos executores de medidas socioeducativas ou por qualquer pessoa encarregada de cuidar deles, tratá-los, educá-los ou protegê-los.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se:

- I - castigo físico: ação de natureza disciplinar ou punitiva aplicada com o uso da força física sobre a criança ou o adolescente que resulte em:
 - a) sofrimento físico; ou
 - b) lesão;
- II - tratamento cruel ou degradante: conduta ou forma cruel de tratamento em relação à criança ou ao adolescente que:
 - a) humilhe; ou
 - b) ameace gravemente; ou
 - c) ridicularize.

Art. 18-B. Os pais, os integrantes da família ampliada, os responsáveis, os agentes públicos executores de medidas socioeducativas ou qualquer pessoa encarregada de cuidar de crianças e de adolescentes, tratá-los, educá-los ou protegê-los que utilizarem castigo físico ou tratamento cruel ou degradante como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto estarão sujeitos, sem prejuízo de outras sanções cabíveis, às seguintes medidas, que serão aplicadas de acordo com a gravidade do caso:

- I - encaminhamento a programa oficial ou comunitário de proteção à família;
- II - encaminhamento a tratamento psicológico ou psiquiátrico;
- III - encaminhamento a cursos ou programas de orientação;
- IV - obrigação de encaminhar a criança a tratamento especializado;
- V - advertência.

Parágrafo único. As medidas previstas neste artigo serão aplicadas pelo Conselho Tutelar, sem prejuízo de outras providências legais.

Art. 108. Será destituído do posto de trabalho o membro do QMPM que cometer qualquer infração, sem prejuízo da eventual extensão dos efeitos da penalidade ao exercício no emprego permanente que ocupe.

Art. 109. A instauração de processo disciplinar, qualquer que seja o seu resultado, não isenta o servidor infrator de responder na órbita jurídica, civil ou criminalmente.

CAPÍTULO XV

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Das Disposições Transitórias

Art. 110. Fica autorizado ao Poder Executivo a baixar atos regulamentares, portarias ou decretos necessários à execução desta Lei.

§ 1º Imediatamente à publicação desta Lei, a Secretaria Municipal da Educação expedirá:

I – Edital esclarecendo e fixando cronograma e procedimentos para a adesão ao “Plano de Carreira de 2020”, por meio do qual cada docente terá acesso ao estudo de sua carreira e situação, para avaliação e decisão em até 30 (trinta) dias.

II – Edital dispondo sobre procedimentos e cronograma para opção do Professor Monitor de Creche à docência, nos termos do artigo 5º desta Lei.

§ 2º A adesão de que trata o § 1º, I deste artigo, e a opção de que trata o inciso II do mesmo dispositivo, são decisões de livre vontade dos servidores do QMPM, e possuem caráter irrevogável, irretratável e irreversível.

Art. 111. O enquadramento dos servidores já admitidos, abrangidos por esta Lei, dar-se-á no prazo de até 60 (sessenta) dias da data de sua publicação, observando-se:

I – os servidores que optem pela permanência no “Plano de Carreira de 2009” terão ratificado o seu enquadramento nesta Lei pela manutenção dos acessos já alcançados, sem prejuízo do tempo eventualmente acumulado para novo acesso;

69

II – os servidores já admitidos, abrangidos por esta Lei, que optem pelo “Plano de Carreira de 2020” serão enquadrados de acordo com sua situação acadêmica e o valor nominal do seu salário base na data em que se operar o enquadramento, vedada qualquer forma redução salarial.

§ 1º Para os servidores de que trata o inciso II deste artigo, será considerada a seguinte regra de transição, no que tange ao interstício para evolução funcional por desempenho:

I - Àqueles que, na data da publicação desta Lei, contarem, no mínimo, 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, será concedido o avanço de 1 (um) nível assim que completados os 1.825 (um mil e oitocentos e vinte e cinco) dias, sem a necessidade de considerar a pontuação das avaliações de desempenho realizadas no período remanescente.

II - Nos demais casos, observar-se-á a pontuação mínima de que trata o artigo 55, § 3º, II desta Lei, consideradas apenas as avaliações anuais de desempenho realizadas no período remanescente.

§ 2º Em qualquer caso previsto no § 1º deste artigo, deverão ser atendidas as demais exigências previstas no artigo 55, § 3º para a evolução funcional por desempenho do integrante do QMPM.

Art. 112. O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc) terá sede de exercício fixada através do processo inicial de atribuição de turmas, classes e aulas para o ano letivo de 2021, e o exercício da docência e do cumprimento da Jornada Integral da Educação Infantil (JIEI), nos termos do artigo 40, II, a, também ocorrerá a partir daquele ano letivo, conforme a disponibilidade de turmas ou classes.

Art. 113. As jornadas de trabalho previstas nesta Lei serão implantadas a partir do ano letivo de 2021, quando a redução de carga horária do Professor de Educação Básica I – Ensino Fundamental e a adesão à Jornada Variável pelo Professor de Educação Básica II não poderão acarretar, aos profissionais destas categorias, redução salarial, garantido a todos os integrantes do QMPM a igualdade salarial, proporcional às respectivas jornadas.

70

Art. 114. Havendo requerimento formal e devidamente fundamentado por parte do Sindicato dos Servidores Municipais de Guaratinguetá, esta Lei poderá ser revista após 2 (dois) anos de sua implementação.

Seção II

Das Disposições Finais

Art. 115. O órgão competente da Administração Pública, com a colaboração da CPGC e da SME, apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos funcionários abrangidos por esta Lei.

Art. 116. Os Anexos I, II, III, IV, V, VI e VII constituem parte integrante da presente Lei.

Art. 117. Os quantitativos de empregos permanentes e funções de confiança do QMPM, são os constantes do Anexo VII desta Lei, que ficam expressamente excluídos do Quadro Geral de Servidores Públicos do município, constantes das Leis nºs 4.113, de 26 de fevereiro de 2008; 4.471, de 16 de dezembro de 2013; 4.781, de 23 de outubro de 2017 e suas alterações, inclusive os previstos na Lei municipal nº 4.947, de 15 de abril de 2019.

Art. 118. A função de confiança de Orientador do Polo UNIVESP, criado pela Lei municipal nº 4.858, de 02 de julho de 2018 passa a integrar o Anexo I da Lei municipal nº 4.970, de 02 de julho de 2019.

Art. 119. As decorrências pecuniárias da aplicação desta Lei serão devidas a partir de 60 (sessenta) dias de sua publicação, tempo necessário ao enquadramento dos servidores.

Art. 120. Fica o Chefe do Poder Executivo municipal autorizado a abrir junto a SME créditos suplementares para atender as despesas decorrentes da implantação desta Lei.

Art. 121. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias, em especial as Leis Municipais nºs 4.055, de 22 de julho de 2008⁷⁹, 4.198, de 15 de dezembro de 2009⁸⁰ e posteriores alterações.

MARCUS AUGUSTIN SOLIVA

Prefeito Municipal

⁷⁹ Vide nota 8

⁸⁰ Vide nota 9