MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

FLS. 560
PROC. 473/2019
C.M.

LEI Nº 9.801
De 27 de novembro de 2019
Autógrafo nº 381/19 – Projeto de Lei nº 376/19
Iniciativa: Prefeitura Municipal de Araraquara

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) dos Profissionais do Quadro do Magistério e Funcionários da Educação Pública do Município de Araraquara, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA, Estado de São Paulo, no exercício de suas atribuições legais, e de acordo com o que aprovou a Câmara Municipal em sessão extraordinária de 25 (vinte e cinco) de novembro de 2019 (dois mil e dezenove), promulga a seguinte lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei institui o Estatuto e o Plano Unificado de Carreira, Cargos e Vencimentos dos Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal e dos Funcionários da Educação Pública Municipal, regidos pelo Decreto-lei Federal nº 5.452, de 1º de maio de 1973, que institui a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2º Para os fins desta lei considera-se:

I – emprego público: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, provido por concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma da lei, para o provimento em caráter efetivo;

II – cargo em comissão: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração;

III – empregado público: pessoa legalmente investida em cargo ou emprego público e que mantenha vínculo direto com o Poder Executivo Municipal, regido pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), compreendendo-se no conceito o servidor efetivo e o servidor ocupante de cargo de provimento em comissão;

IV – carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada por meio da evolução funcional, nas modalidades de progressão ou promoção nas referências de vencimentos, nos termos da lei;

FLS. 561
PROC. 473/2019
C.M. 6

V – estatuto: regulamento ou conjunto de regras de organização e funcionamento de uma coletividade, instituição, órgão, estabelecimento, empresa pública ou privada;

VI – função de confiança: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, cuja investidura se dará por meio de designação de empregado titular de cargo efetivo, por livre nomeação e desinvestidura;

VII – função-atividade: conjunto de atribuições específicas a serem exercidas em caráter temporário por servidor público ocupante de emprego público de provimento efetivo, estabelecida por lei com denominação própria e retribuição pecuniária correspondente;

VIII – promoção: passagem do servidor de uma referência para outra superior, mediante habilitação para apreentação de títulos ou submissão a processo seletivo para avaliação de desempenho, na forma da lei e do regulamento;

IX – progressão: passagem do servidor de uma referência para outra superior, por antiguidade, mediante habilitação, na forma da lei e do regulamento;

X – remuneração: retribuição pecuniária devida ao empregado pelo exercício de emprego ou cargo público, composta pelo vencimento-base, acrescida das demais vantagens pessoais;

XI – grupo salarial: conjunto de empregos públicos vinculado a uma mesma referência de ingresso, na tabela de vencimento;

XII – vencimento-base: retribuição pecuniária devida ao empregado público pelo exercício de cargo ou função pública;

XIII – falta justificada: falta que não implica em descontos salariais, decorrente de:

a) licenças gala, nojo, maternidade, adotante e paternidade;

b) afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, na forma regulamentar;

c) período decorrente de convocações pelo Tribunal Regional Eleitoral e julgamentos em Tribunal do Júri;

d) folga eleitoral;

e) atestado humanitário;

f) atestado médico validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, na forma regulamentar;

g) falta abonada, na forma regulamentar; e

h) doação de sangue, nos limites da legislação trabalhista, na forma regulamentar.

FLS. 562
PROC. 473/2019
C.M.

CAPÍTULO I
DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 3º Ficam criados os cargos e empregos públicos, de provimento efetivo ou em comissão, as funções de confiança e as funções-atividade, que passam a constituir o Quadro Geral de Pessoal do Magistério do Município de Araraquara e dos Funcionários da Educação Pública da Prefeitura do Município de Araraquara, indicados nos seguintes anexos que integram esta lei:

I – Anexo I-A – Empregos Públicos de provimento efetivo do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal;

II – Anexo I-B – Empregos Públicos de provimento efetivo do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal;

III – Anexo II – Funções de Confiança;

IV – Anexo III – Funções Atividades dos profissionais do Quadro do Magistério e Funcionários da Educação Pública Municipal;

V – Anexo IV – Do enquadramento dos ocupantes de empregos extintos;

VI – Anexo V-A – Vencimento dos empregos públicos de provimento efetivo – mensalistas; e

VII – Anexo V-B – Vencimento dos empregos públicos de provimento efetivo – horistas.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Art. 4º A Educação Pública Municipal do Município de Araraquara será organizada com base nos seguintes princípios e diretrizes:

I - absoluta equidade de condições para o acesso e permanência na escola, sem qualquer forma de tratamento desigual por motivo de convicção filosófica, política ou religiosa e sem quaisquer preconceitos de classe, raça, etnia, sexo ou orientação sexual;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;

IV - gratuidade da educação pública municipal em estabelecimentos oficiais;

V - valorização dos profissionais do magistério;

VI - gestão democrática;

VII - garantia de padrão de qualidade; e

VIII - vinculação ao mundo do trabalho e à prática social, valorizando princípios éticos e sustentáveis.

FLS. 563
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 5º Atendendo mandamento constitucional, disposições da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e disposições de sua Lei Orgânica, ao Município de Araraquara, em seu território, cumpre a organização, a manutenção e o desenvolvimento da educação pública municipal e nele atuar prioritariamente nos seguintes níveis e etapas e modalidades da educação básica:

I - educação infantil, compreendendo creche e pré-escola, educação regular, educação especial e educação do campo; e

II - ensino fundamental, anos iniciais e anos finais do ensino regular, da educação especial, da educação de jovens e adultos e educação do campo.

Parágrafo único. Além de atuar nos níveis, etapas e modalidades de ensino da educação básica a que se referem os incisos I e II do "caput" deste artigo, o Município atuará também na oferta de educação complementar e integral a esses mesmos níveis, etapas e modalidades, na forma prevista na organização do sistema de ensino público municipal.

Art. 6º A escola pública municipal é entendida como espaço educacional múltiplo, tendo assegurada sua unidade, nos termos do seu sistema de ensino, com base em plano de trabalho próprio e autônomo, de cuja elaboração participam professores, educadores, funcionários e comunidade escolar, de modo a garantir:

I - educação de qualidade com ações que levem em consideração a diversidade das condições socioeconômicas dos educandos;

II - atendimento aos alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, em classes comuns das escolas municipais, com acompanhamento de professores especializados em salas de recursos e ensino itinerante; e

III - ampliação do período de permanência dos alunos na escola através da oferta de programas de educação complementar e integral.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 7º A Secretaria Municipal da Educação, em articulação com o Conselho Municipal de Educação, definirá critérios e metodologias para estabelecer indicadores de qualidade e ponderações respectivas a serem empregados na avaliação do ensino público municipal.

§ 1º Na avaliação do ensino público municipal deverão ser considerados, dentre outros fatores que venham a ser definidos na forma prevista no "caput" deste artigo, os seguintes:

I - cumprimento integral do calendário escolar;

II - índice de frequência de professores;

FLS. 564
PROC. 473/2019
C.M.

III - dias letivos ministrados pelos professores titulares;

IV - índice de frequência dos alunos;

V - taxa de evasão escolar;

VI - taxa média de aprovação no ensino fundamental;

VII - idade dos alunos no ensino fundamental;

VIII - índice de professores com especialização em Educação; e

IX - índice de atendimento à população em idade escolar da responsabilidade do Município.

§ 2º A avaliação do ensino público municipal a que se refere o "caput" deste artigo far-se-á preferencialmente ao final de cada ano letivo.

CAPÍTULO IV
DA LOTAÇÃO E DO DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Art. 8º A lotação representa a força de trabalho, dimensionada em seus aspectos quantitativo e qualitativo, necessária ao regular e bom funcionamento da Secretaria Municipal da Educação, como órgão gestor, e das unidades escolares da rede de escolas públicas municipais responsáveis pela implementação das atividades dos profissionais do magistério público municipal nelas lotados.

Art. 9º É atribuição da Secretaria Municipal da Educação:

I - estabelecer, através de critérios de organização, a rede de unidades educacionais e escolares; e

II - manter o Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal necessário ao funcionamento das unidades escolares que constituem a rede de escolas públicas municipais.

TÍTULO II
DO ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DOS FUNDAMENTOS

Art. 10. O conjunto das normas específicas estabelecidas nesta lei constitui o Estatuto dos Profissionais do Magistério Público Municipal, cujos fundamentos são:

I - direitos e deveres relacionados às atribuições e ao exercício das funções do magistério;

II - atuação participativa;

III - valorização profissional;

IV - plano de carreira;

V - remuneração condigna;

VI - desempenho condizente com uma educação de qualidade;

VII - formação continuada e sistemática;

VIII - liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos da legislação vigente;

IX - perspectiva de evolução funcional relacionada à promoção por níveis de titulação acadêmica, progressão relacionada ao efetivo exercício, formação profissional continuada e resultados de avaliação positiva de desempenho;

X - experiência docente decorrente de efetivo exercício na educação básica, como pré-requisito para o exercício de outras funções de profissional do magistério que não a da docência; e

XI - condições dignas de trabalho.

CAPÍTULO II
DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 11. A valorização dos profissionais do magistério público municipal dar-se-á assegurando-se-lhes:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, com previsão de realização periódica;

II - remuneração condigna de acordo com a complexidade de suas atribuições e a responsabilidade relacionada ao exercício profissional;

III - irredutibilidade da remuneração;

IV - desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na avaliação de desempenho e no tempo de permanência no emprego e de efetivo exercício;

V - incentivo à formação continuada, que contribua para um crescimento constante do seu domínio sobre a cultura;

VI - período reservado a estudos, planejamento e avaliação como parte integrante da carga horária de trabalho;

VII - liberdade de escolha em relação à aplicação dos processos didáticos e das formas de ensino-aprendizagem, observadas as diretrizes inerentes ao sistema de ensino público municipal;

VIII - participação no processo de planejamento das atividades escolares;

IX - participação em reuniões, eventos, grupos de trabalho ou conselhos vinculados às unidades escolares e ao sistema de ensino público municipal;

X - participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados à profissão; e

XI - condições adequadas de trabalho, em termos de jornada, ambiente e meios.

FLS. 566
PROC. 473/2019
C.M.

CAPÍTULO III
DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I
Do Quadro, da Classificação e da Estrutura

Art. 12. O Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal corresponde ao conjunto de empregados públicos que exercem funções de magistério no sistema de ensino público municipal, observada a seguinte classificação:

I - docentes;

II - suporte pedagógico direto ao exercício da docência; e

III - funções-atividade.

§ 1º A categoria dos docentes é constituída pelo conjunto dos professores titulares de empregos públicos efetivos que, nas respectivas unidades escolares da rede de escolas públicas municipais, exercem função de docência ou de docência especial em salas de recursos.

§ 2º A categoria de suporte pedagógico direto ao exercício da docência é constituída pelo conjunto de titulares em empregos públicos efetivos de:

I - diretor de escola;
II - assistente educacional pedagógico;
III - coordenador pedagógico; e
IV - supervisor de ensino.

§ 3º As funções-atividade compreendem o conjunto dos empregados p que ocupam empregos públicos efetivos, com funções específicas de caráter temporário, exercidas nas respectivas unidades da rede de escolas públicas municipais ou em dependências da Secretaria Municipal da Educação, também reconhecidas como suporte pedagógico ao exercício da docência.

Art. 13. O Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal estrutura-se em 02 (duas) partes:

I - a primeira, constituída pelos empregos públicos de provimento efetivo de:

a) professor I;
b) professor II;
c) assistente educacional pedagógico;
d) coordenador pedagógico;
e) diretor de escola;
f) supervisor de ensino; e

II - a segunda, constituída de funções-atividades.

FLS. 567
PROC. 473/2019
C.M.

§ 1º Os empregos da parte permanente serão preenchidos, na medida da necessidade, por profissionais legalmente habilitados e aprovados em concurso público de provas e títulos e a eles refere-se o Anexo I-A desta lei.

§ 2º Os empregos de Professor II referidos na alínea "b" do inciso I do "caput" deste artigo atuam em atendimento de:

I - educação infantil;
II - ensino fundamental;
III - educação complementar e integral;
IV - educação especial;
V - educação bilíngue (libras);
VI - educação de jovens e adultos; e
VII - educação do campo.

Art. 14. Os empregos de provimento efetivo dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal serão organizados considerando-se a escolaridade e a qualificação profissional exigidas na forma prevista nesta lei, e seu provimento dar-se-á por nomeação, precedida de concurso público de provas e títulos.

Parágrafo único. Para provimento dos empregos efetivos do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos legalmente estabelecidos, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito e da responsabilização de quem lhe der causa, inclusive em se tratando do preenchimento:

I - de empregos efetivos que vierem a vagar; e
II - de empregos efetivos que venham a ser criados.

Seção II
Da Atuação

Art. 15. A atuação dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal dar-se-á em conformidade com a lei e com o definido no edital do concurso público do qual resultou a efetivação individualizada, referindo-se a níveis e modalidades de ensino e habilitação profissional.

§ 1º Aos integrantes da carreira de Professor I compete planejar e ministrar aulas e desenvolver o trabalho pedagógico e outras atividades de ensino previstas no projeto político-pedagógico da unidade escolar respectiva, atuando:

I - na educação infantil, em regência de classes; e
II - no ensino fundamental, em regência de classes dos anos iniciais, dos termos iniciais da educação de jovens e adultos e na educação do campo.

FLS. 568
PROC. 423/2019
C.M.

§ 2º Aos integrantes da carreira de Professor II compete planejar, ministrar aulas, desenvolver o trabalho pedagógico em disciplinas educacionais específicas e desenvolver outras atividades relacionadas à docência, definidas consoante às habilitações respectivas, atuando:

I - na docência dos anos finais do ensino fundamental para turmas do 6º (sexto) ao 9º (nono) ano;

II - na docência dos termos finais do ensino fundamental, da educação de jovens e adultos e na educação do campo;

III - na docência das disciplinas de artes visuais, dança, música, teatro, língua estrangeira e educação física para turmas da educação infantil e do 1º (primeiro) ao 9º (nono) ano do ensino fundamental;

IV - na docência nas unidades de educação complementar e integral;

V - no atendimento aos alunos com deficiências, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação da educação infantil e do ensino fundamental;

VI - no atendimento educacional especializado a alunos surdos, ensinando a língua portuguesa, desenvolvendo as competências gramaticais, linguísticas e textuais; e

VII - na regência de turmas, exercendo sua licenciatura própria em disciplinas incluídas na estrutura curricular em atendimento a projetos pedagógicos diferenciados, definidos de acordo com a Resolução Anual do Processo de Atribuição e Remoção, para a educação infantil e para o ensino fundamental, suas etapas e modalidades.

§ 3º A atuação dos integrantes das carreiras de assistente educacional pedagógico e supervisor de ensino dar-se-á nas unidades da rede de escolas públicas municipais e em dependências da Secretaria Municipal da Educação, nos diversos níveis, etapas e modalidades de ensino da educação básica do sistema de ensino público municipal.

Art. 16. O profissional em atividade de suporte pedagógico do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal atuará conforme especificado a seguir:

I – Diretor de Escola Municipal: em Unidades Escolares de Educação Infantil ou do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens e Adultos ou nos Centros de Educação;

II – Assistente Educacional Pedagógico: em uma ou mais Unidades Escolares da Educação Infantil, do Ensino Fundamental e nas dependências da Secretaria Municipal da Educação;

III – Coordenador Pedagógico: em uma ou mais Unidades Escolares de Educação Infantil, em escolas do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens e Adultos e nos Centros de Educação; e

IV – Supervisor de Ensino: responsabilizar-se-á por um conjunto de Unidades Escolares de todos os níveis da educação básica sob responsabilidade do Sistema Municipal de Ensino.

FLS. 569
PROC. 473/2019
C.M.

Seção III
Da Habilitação

Art. 17. A habilitação requerida para a atuação de que trata o art. 13, incisos I e II desta lei é a de formação escolar em nível de ensino superior com graduação em curso de licenciatura, em universidade ou instituição de nível superior, na seguinte conformidade:

I – em pedagogia ou normal superior, referindo-se a professor I;

II – em nível superior em graduação correspondente às áreas específicas do currículo com o devido registro profissional quando houver exigência legal, referindo-se a professor II com atuação no ensino fundamental, educação infantil e educação complementar e integral;

III – referindo-se a professor II com atuação na educação especial:

a) em nível superior em curso de licenciatura plena em pedagogia, com habilitação específica em educação especial nas áreas de:

1. deficiência mental (DM);

2. deficiência auditiva (DA);

3. deficiência visual (DV);

4. deficiência física (DF);

b) licenciatura plena em educação especial; ou

c) licenciatura em pedagogia, com pós-graduação "lato sensu" em educação especial;

IV – referindo-se a professor II com atuação na educação bilíngue/libras:

a) licenciatura em letras: libras/língua portuguesa;

b) licenciatura em letras ou pedagogia, com certificação de proficiência em libras, expedida pelo Ministério da Educação ou pela Federação Nacional de Educação e Instrução dos Surdos – FENEIS; ou

c) licenciatura em letras ou pedagogia com pós-graduação "lato sensu" em libras;

V – em curso de licenciatura plena em pedagogia e com experiência mínima de exercício do magistério de:

a) 06 (seis) anos de efetivo exercício da docência ou de 03 (três) anos de docência e 03 (três) anos de suporte pedagógico à docência, referindo-se a diretor de escola;

b) 08 (oito) anos de efetivo exercício da docência ou de 04 (quatro) anos de docência e 04 (quatro) anos em outras funções do magistério conforme §2º, do art. 67, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, referindo-se a supervisor de ensino;

c) 05 (cinco) anos de efetivo exercício da docência, referindo-se a assistente educacional pedagógico; e

d) 05 (cinco) anos de efetivo exercício da docência, referindo-se a coordenador pedagógico.

FLS. 520
PROC. 473/2019
C.M.

Parágrafo único. Para o provimento de emprego público de profissional do magistério público municipal, somente será admitida a formação escolar em cursos de instituições de ensino superior credenciadas pelo Ministério da Educação ou por Conselhos Estaduais de Educação.

Seção IV
Do Concurso Público

Art. 18. A investidura nos empregos do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal dar-se-á exclusivamente por concurso público, de provas ou de provas e títulos específicos para cada emprego, ou mediante prévia aprovação em processo seletivo, nas hipóteses constitucionalmente previstas, atendidos os seguintes requisitos básicos:

I - possuir a nacionalidade brasileira;

II - estar em pleno gozo dos direitos políticos;

III - estar em dia com as obrigações militares;

IV - estar em dia com as obrigações eleitorais;

V - possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VI - possuir nível de escolaridade exigido para o exercício das atribuições relativas ao emprego;

VII - possuir aptidão física e mental;

VIII - possuir perfil psicológico adequado ao exercício da função, a ser verificado por meio de exame psicotécnico, mediante previsão expressa no edital normativo do concurso;

IX - não ter sido demitido do serviço público no período de 5 (cinco) anos que antecede a sua admissão; e

X - apresentar, no ato da posse, de certidão do distribuidor judicial cível e criminal, incluindo execuções penais.

§ 1º O prazo de validade do concurso, os requisitos a serem atendidos pelos candidatos e as condições de sua realização serão estabelecidos em editais com ampla divulgação.

§ 2º A aprovação em concurso público dá condição à nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas previsto no edital respectivo, seguindo rigorosa ordem de classificação dos candidatos e após exame específico para admissão funcional.

§ 3º Será determinada a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de ingresso no Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal sempre que houver a vacância no quadro permanente.

§ 4º As atribuições do emprego público podem justificar a exigência de outros requisitos ou titulação específica, na forma da lei e do edital normativo do concurso.

FLS. 571
PROC. 473/2019
C.M.

§ 5º Será admissível a realização de avaliação psicológica e de avaliação médica, por meio de exames clínicos e laboratoriais, inclusive o exame toxicológico de larga janela de detecção, no contexto do processo de seleção pública destinado ao provimento dos empregos públicos previstos no Anexo I-A desta lei.

Art. 19. Sem prejuízo de ações afirmativas que decorram de lei específica, serão reservadas vagas:

I - às pessoas com deficiência, atendidas as atribuições do emprego e desde que haja compatibilidade entre o seu exercício e a deficiência; e

II – às pessoas negras.

Art. 20. Os concursos públicos serão regidos por normas gerais e instruções especiais que constarão dos respectivos editais, competindo à Secretaria Municipal da Educação em relação a esses editais:

I - indicar representante para diretamente acompanhar sua elaboração; e

II - indicar a bibliografia que deles será parte integrante, em conformidade com as diretrizes estabelecidas para a educação pública municipal.

Seção V
Da Estabilidade

Art. 21. Será considerado estável o empregado público investido em emprego público de provimento efetivo em virtude de concurso público, após 3 (três) anos de efetivo exercício no emprego, concluído o estágio probatório.

Parágrafo único. A aquisição da estabilidade será avaliada por comissão específica para proceder à avaliação especial de desempenho, nos termos do § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Seção VI
Do Regime Jurídico

Art. 22. O regime jurídico que regula as relações empregatícias dos empregados do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal é o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único. Para os efeitos desta lei, são servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal aqueles legalmente investidos em emprego público de provimento efetivo criado por lei e remunerados pelos cofres públicos municipais.

FLS. 572
PROC. 473/2019
C.M.

Seção VII
Dos Direitos e Deveres

Art. 23. São direitos dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, além de outros previstos nesta lei e em disposições pertinentes da legislação municipal:

I - acesso ou disponibilidade em relação a:

a) informações educacionais, bibliografia, materiais didáticos e outros instrumentos que contribuam para a qualidade da educação;

b) orientação pedagógica que auxilie e estimule a melhoria do desempenho profissional e a ampliação do conhecimento;

c) cursos de formação, atualização e especialização profissional;

d) ambiente de trabalho, condições, instalações e materiais técnico-pedagógicos suficientes e adequados ao desenvolvimento profissional de suas funções;

e) liberdade de escolha e de utilização de materiais e procedimentos didáticos, observadas as diretrizes pedagógicas/curriculares emanadas da Secretaria Municipal da Educação;

f) compatibilidade entre número em sala de aula e número total de alunos por docente, o projeto político-pedagógico da escola e os padrões mínimos de qualidade da educação básica, em conformidade com o estabelecido no Plano Municipal da Educação vigente;

II - remuneração:

a) de acordo com a referência estabelecida nesta lei;

b) por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim, independentemente de sua referência de vencimentos no magistério público municipal;

c) ajuda de custo e manutenção quando convocado para participar de cursos ou encontros educacionais, representando a Secretaria Municipal da Educação, externos ao Município; e

d) adicionais conforme estabelecido em disposições específicas de lei municipal;

III - participação:

a) no processo de planejamento do projeto político-pedagógico da unidade escolar respectiva; e

b) em programas permanentes e regulares de formação continuada.

Art. 24. São deveres dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, consoante à relevância social de sua profissão, além dos previstos em outras normas e a ela inerentes:

I - atuação profissional orientada pelos princípios legalmente estabelecidos nas diretrizes e bases da educação nacional e na legislação municipal;

FLS. 573
PROC. 473/2019
C.M.

II - reconhecimento e respeito em relação às diferenças culturais, sociais e religiosas dos alunos e da comunidade educacional, valorizando os diferentes saberes e culturas, combatendo a exclusão e a discriminação;

III - desempenho coerente com a permanente busca da qualidade da educação;

IV - os elencados no Anexo I-A desta lei, descrevendo e distinguindo especificidades em relação às competências/atribuições no tocante a servidores na condição de professores no exercício da docência e no apoio direto à docência, bem como no tocante a servidores no exercício de funções-atividade; e

V - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade e trajado adequadamente de acordo com as especificidades de seu emprego, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza.

Seção VIII
Do Estágio Probatório

Art. 25. Estágio probatório é o período de 3 (três) anos, a partir do início de exercício no respectivo emprego efetivo, em que o servidor terá avaliado seu desempenho, do qual dependerá sua efetivação no magistério público municipal.

§ 1º Caberá à Secretaria Municipal da Educação, por meio de seu setor competente, os procedimentos e as conclusões em relação à avaliação de desempenho do profissional em estágio probatório, dando cumprimento ao legalmente estabelecido.

§ 2º O servidor em estágio probatório, uma vez aprovado na avaliação de desempenho, será declarado estável.

Art. 26. Enquanto em estágio probatório, o empregado do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal não poderá ser designado para ocupar função diversa daquela para a qual foi nomeado, exceto para atuação em função de confiança ou cargo em comissão na Secretaria Municipal da Educação, desde que com comprovada experiência, por tempo de serviço e no campo de atuação profissional no Município de Araraquara inerente ao cargo ou função que irá assumir.

Parágrafo único. O servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal que vier a ser designado para função de confiança ou investido em cargo em comissão, nos termos do "caput" deste artigo, não terá seu período de estágio probatório suspenso pelo prazo que perdurar a designação.

FLS. 574
PROC. 473/2019
C.M.

Seção IX
Da Jornada de Trabalho

Art. 27. A jornada de trabalho dos empregados do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, observada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, deve ser estabelecida de modo a ser cumprida pelas unidades escolares da rede de escolas públicas municipais:

I - carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por, no mínimo, 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver, referindo-se ao ensino fundamental regular, consoante as diretrizes da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro 1996, e complementação normativa que embasa o sistema de ensino público municipal; e

II - carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por, no mínimo, 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, com atendimento de, no mínimo, 4 (quatro) horas diárias, referindo-se ao atendimento de crianças de 4 (quatro) e 5 (cinco) anos na pré-escola, consoante as diretrizes da Lei Federal nº 12.796, de 4 de abril de 2013, e complementação normativa que embasa o sistema de ensino público municipal.

§ 1º Compete à Secretaria Municipal da Educação, com observância do disposto no "caput" e em atendimento às políticas públicas relacionadas à qualidade da educação e consubstanciadas no sistema de ensino público municipal, estabelecer:

I - cumprimento do atendimento escolar por turnos;

II - cumprimento integral obrigatório da jornada de trabalho; e

III - implementação paulatina de ampliação do tempo de permanência dos alunos na escola, sem que resulte aumento da jornada de trabalho do professor em sala de aula.

Art. 28. Para os profissionais do magistério público municipal que exercem a docência, a jornada de trabalho semanal será constituída de:

I - horas aulas em atividades com alunos; e

II - horas aulas de atividades pedagógicas individuais, na unidade escolar ou em local de livre escolha, e coletivas.

§ 1º As horas aulas trabalhadas a título de atividades pedagógicas fazem parte integrante da jornada de trabalho do docente, somando-se às horas em atividades com alunos, sendo de 50 (cinquenta) minutos a hora aula de trabalho do docente.

FLS. 575
PROC. 473/2019
C.M.

§ 2º A hora aula de trabalho docente do Professor I e Professor II que atua no Ensino Fundamental, do Professor II que atua na Educação Complementar e Integral, do Professor II que atua na Educação Especial, do Professor II Bilíngue-libras, do Professor II que atua na Educação Infantil é de 50 (cinquenta) minutos e deverá ser dedicada exclusivamente ao trabalho com os alunos para cumprimento dos componentes curriculares previstos no projeto político-pedagógico da Unidade Escolar.

§ 3º A hora aula de trabalho docente de 50 (cinquenta) minutos será estendida aos Professores I da Educação Infantil da Rede Municipal de Ensino, progressivamente, conforme regulamento, a contar a partir do próximo ano letivo, sendo paulatinamente implementado no prazo máximo de 03 (três) anos, contados da edição desta lei.

§ 4º O estabelecido no "caput" deste artigo será regulamentado pelo Poder Executivo Municipal em até 90 (noventa) dias da promulgação desta lei.

Art. 29. As horas de atividades pedagógicas serão cumpridas pelo docente na unidade escolar respectiva, em local de livre escolha ou em local definido pela Secretaria Municipal da Educação, sempre em horário compatível com o estabelecido em seu contrato de trabalho, devendo ser utilizadas:

I - em atividade individual de planejamento, preparação de aulas, avaliação do trabalho dos alunos, em atendimento aos pais de alunos e em colaboração com a administração da unidade escolar;

II - em atividades coletivas destinadas a planejamento, aperfeiçoamento profissional, formação continuada, reuniões pedagógicas ou administrativas junto à equipe escolar ou comunidade escolar, em consonância com o projeto político-pedagógico da unidade escolar; e

III - em atividades atinentes às atribuições do emprego que ocupa, em local de sua livre escolha.

§ 1º Os dias e horários específicos de atividades pedagógicas nas unidades escolares públicas municipais serão definidos pela direção/equipe gestora em conjunto com o coletivo dos professores, em conformidade com diretrizes da Secretaria Municipal da Educação.

§ 2º O planejamento, a organização, a coordenação e o cumprimento em relação às horas de atividades pedagógicas são de competência da direção/equipe gestora da unidade escolar, obedecidas normas estabelecidas pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 30. As jornadas de trabalho para o exercício da docência no magistério público municipal, compatibilizadas com as etapas e modalidades de ensino da educação básica, são de:

FLS. 376
PROC. 473/2019
C.M.

I – Professor I atuando na Educação Infantil: 38 (trinta e oito) horas aulas de trabalho docente semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas aulas dedicadas às atividades com os alunos e 13 (treze) horas aulas dedicadas à atividade pedagógica em horário complementar à atividade com os alunos, sendo 5 (cinco) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 2 (duas) horas aulas coletivas e 3 (três) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 8 (oito) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

II – Professor I atuando nas classes do 1º (primeiro) ao 5º (quinto) ano do Ensino Fundamental e nos termos iniciais da Educação de Jovens e Adultos: 33 (trinta e três) horas aulas de trabalho docente semanais, sendo 22 (vinte e duas) horas aulas dedicadas às atividades com os alunos e 11 (onze) horas aulas dedicadas à atividade pedagógica em horário complementar à atividade com os alunos, sendo que 6 (seis) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 3 (três) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 5 (cinco) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

III – Professor II de Artes Visuais, Dança, Música, Teatro, Língua Estrangeira e Educação Física atuando na Educação Infantil: 40 (quarenta) horas aulas de trabalho docente semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas aulas dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 2 (duas) horas aulas coletivas e 5 (cinco) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

IV - Professor II de Artes Visuais, Dança, Música, Teatro, e Educação Física atuando na Educação Complementar e Integral: 40 (quarenta) horas aulas de trabalho docente semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas aulas dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas aulas dedicadas as atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 2 (duas) horas aulas coletivas e 5 (cinco) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

V – Professor II atuando no Ensino Fundamental regular e nos termos finais da Educação de Jovens e Adultos (EJA):

a) 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 18 (dezoito) horas aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 9 (nove) horas aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 4 (quatro) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 1 (uma) hora aula individual e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 5 (cinco) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

FLS. 577
PROC. 473/2019
C.M.

b) 36 (trinta e seis) horas aulas semanais, sendo 24 (vinte e quatro) horas aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 12 (doze) horas aulas dedicadas as atividades pedagógicas, sendo 6 (seis) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 3 (três) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 6 (seis) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

c) 40 (quarenta) horas aulas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 4 (quatro) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

VI - Professor II atuando no Programa de Educação Integral: 33 (trinta e três) horas aulas semanais, sendo 22 (vinte e duas) horas aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 11 (onze) horas aulas dedicadas à atividade pedagógica em horário complementar à atividade com os alunos, sendo 5 (cinco) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 2 (duas) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 6 (seis) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

VII – Professor II atuando no Programa de Educação Especial, no Ensino Fundamental e na Educação Infantil, em sala de recursos e no ensino itinerante:

a) 30 (trinta) horas aulas semanais, sendo 20 (vinte) horas aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 10 (dez) horas aulas dedicadas as atividades pedagógicas, sendo 5 (cinco) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 2 (duas) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 5 (cinco) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente;

b) 40 (quarenta) horas aulas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas aulas dedicadas as atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 4 (quatro) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente.

VIII – Professor II atuando na Educação Bilíngue/libras: 40 (quarenta) horas aulas de trabalho docente semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas aulas dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas aulas dedicadas as atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas aulas coletivas e 4 (quatro) horas aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas aulas cumpridas em local de livre escolha do docente.

FLS. 578
PROC. 473/2019
C.M.

§ 1º O Professor II, atuando nos anos finais do ensino fundamental e/ou nos termos finais da educação de jovens e adultos, poderá optar formalmente, no ato de inscrição para o processo de atribuição de aulas e remoção, entre as jornadas de trabalho descritas nas alíneas dos incisos V e VII do "caput" deste artigo.

§ 2º O Professor II, atuando na educação especial do ensino fundamental e da educação infantil, em salas de recursos, no ensino itinerante e no Centro de Atendimento Educacional Especializado vinculado à Secretaria Municipal da Educação, poderá optar formalmente, no ato de inscrição para o processo de atribuição de aulas e remoção, entre as jornadas de trabalho descritas nas alíneas do inciso V do "caput" deste artigo.

§ 3º O Professor II que cumpre sua jornada de trabalho também na modalidade da educação de jovens e adultos ou na educação do campo poderá adequá-la para melhor atender, sem que essa adequação caracterize redução ou ampliação da jornada estabelecida.

§ 4º O docente de que trata o inciso V do "caput" deste artigo que não completar a jornada mínima de trabalho da atribuição de aulas respectiva será considerado excedente, devendo cumprir atividades em substituição e em número de horas equivalentes à diferença entre a sua jornada básica de trabalho e o número de aulas assumidas.

§ 5º Todas as jornadas de trabalho dos docentes da rede municipal de ensino serão regulamentadas por ato da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 31. Será de 36 (trinta e seis) horas semanais a jornada de trabalho para os profissionais do magistério do ensino público municipal que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência, em efetivo exercício das atividades de:

I - assistente educacional pedagógico;
II - coordenador pedagógico;
III - diretor de escola; e
IV - supervisor de ensino.

Art. 32. Será de 36 (trinta e seis) horas semanais a jornada de trabalho dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal em exercício de funções-atividade, sendo-lhes garantido o valor da respectiva jornada de trabalho nos afastamentos legais.

Seção X
Do Acúmulo de Empregos

FLS. 579
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 33. Será considerada lícita a acumulação de dois empregos de professor integrante do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, havendo comprovada compatibilidade de horários entre os exercícios das funções que lhes são próprias e sem prejuízo do número regulamentar de horas de trabalho de cada um deles.

§ 1º Caberá ao professor que acumula empregos preencher anualmente formulário próprio de Declaração de Acúmulo de Empregos que, além de assinada pelo declarante, deverá também conter carimbo e assinatura do superior hierárquico imediato de cada local de trabalho.

§ 2º A Declaração de Acúmulo de Empregos é de responsabilidade do professor que acumula, devendo conter dados que correspondam à realidade, sujeitando-se o declarante à responsabilização legal, inclusive penal, no caso de configuração de falsidade ideológica.

§ 3º O processo de acúmulo de emprego de professor será disciplinado de acordo com a legislação municipal vigente.

Seção XI
Das Faltas

Art. 34. Aos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal são exigidas assiduidade e pontualidade no comparecimento ao trabalho para o cumprimento das funções e atividades que exercem nas respectivas unidades escolares e/ou em dependências da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 35. Será considerada ausência do servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal o seu não comparecimento durante período diário, integral ou parcial, de presença obrigatória no respectivo local de trabalho, com a caracterização de:

I - falta-hora, o não comparecimento em período diário parcial, correspondendo à parte da carga horária do dia de trabalho em relação ao horário estabelecido; e

II - falta-dia, o não comparecimento em período diário integral, correspondendo ao total da carga horária do dia de trabalho em relação ao horário estabelecido.

Parágrafo único. As faltas ao trabalho referidas nos incisos do "caput" deste artigo serão regulamentadas pela Secretaria Municipal da Educação, da seguinte forma:

I - falta abonada, sem prejuízo financeiro ou funcional, a ausência considerada justificável quando requerida;

II - falta justificada, nos termos desta lei; e

III - falta injustificada, com desconto da remuneração do dia e do descanso semanal remunerado da semana em que ocorrer a falta.

FLS. 580
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 36. A ausência do servidor a que se refere o artigo 35 desta lei será considerada como:

I - falta-dia para:

a) o assistente educacional pedagógico

b) o coordenador pedagógico;

c) o diretor de escola;

d) o Professor I;

e) o Professor II; e

f) o supervisor de ensino.

II - falta-hora para o Professor I e Professor II.

§ 1º Ao docente será consignada:

I - falta-hora, quando deixar de comparecer à parte da carga horária do dia de trabalho, nessa carga horária computadas as horas de atividade pedagógica individual ou coletiva; e

II - falta-dia, de conformidade com a jornada de trabalho semanal e estabelecida pela soma das faltas-aula durante o mês.

§ 2º Compete à Secretaria Municipal da Educação instaurar processo administrativo por infrações em relação à assiduidade e/ou por abandono de emprego caracterizado na forma da lei.

Seção XII
Do Controle de Frequência

Art. 37. O controle de frequência do professor em função docente far-se-á prioritariamente na respectiva unidade escolar da lotação de cada ano letivo, para tanto designada unidade sede, na seguinte conformidade:

I - na unidade sede em relação ao:

a) Professor I;

b) Professor II, atuando:

1 - na educação infantil;

2 - na educação especial;

3 - na educação complementar e integral;

c) Professor I e ao Professor II em situação de excedência;

II - na unidade escolar em que lhe tiverem sido atribuídas todas as suas aulas, o Professor II de atuação no ensino fundamental;

III - nas unidades escolares diversas em que estiver exercendo docência:

a) o Professor II de atuação no ensino fundamental;

b) o docente em regime de acumulação de emprego; e

IV - na unidade sede com registros distintos de controle de frequência em relação a cada emprego, o professor que, em regime de acumulação de empregos, estiver exercendo dois empregos de docência em uma mesma unidade escolar.

FLS. 581
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 38. Para fins do controle de frequência e registro das ausências, a jornada de trabalho diária do professor deverá ser organizada em partes correspondentes à:

I - jornada de trabalho em relação ao:

a) Professor I;

b) Professor II, atuando:

1 - na educação infantil;

2 - na educação especial;

3 - na educação complementar e integral;

4 - como professor bilíngue/libras.

II - soma das horas aulas de todas as unidades escolares em que estiver atuando, referindo-se a seu bloco de aulas básico, em relação ao Professor II com atuação no ensino fundamental.

Parágrafo único. Nos termos da legislação vigente, será considerada a jornada de trabalho diária do professor, para efeito de licença por atestado médico e deferimento de abono.

Art. 39. O desconto decorrente do não comparecimento do docente em atividades com alunos e em atividades de trabalho pedagógico será correspondente:

I - aos descontos resultantes das faltas consignadas relacionadas a sua jornada de trabalho diária, recaindo sobre a sua jornada de trabalho semanal, referindo-se ao:

a) Professor I;

b) Professor II, atuando:

1. na educação infantil;

2. na educação especial;

3. na educação complementar e integral;

4. como professor bilíngue/libras.

II - à soma das horas aulas não ministradas até atingir número de horas que caracterize falta-dia.

Parágrafo único. O desconto, para fins de pagamento, relacionado ao não comparecimento do docente à regência de classe ou ministração de aulas durante toda a jornada de trabalho semanal:

I - abrangerá o todo da carga horária semanal, constituída de horas aula e horas atividades; e

II - será calculado com base no número de ausências às regências de classe e aos horários de trabalho pedagógico coletivo.

Art. 40. As normas de procedimentos administrativos relacionados ao controle de frequência dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal são as estabelecidas pela Secretaria Municipal da Educação.

FLS. 582
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 41. A assiduidade, computando-se faltas justificadas e injustificadas, e a pontualidade serão mensuradas com base em critérios estabelecidos para o processo de avaliação de desempenho.

Seção XIII
Das Férias e do Recesso Escolar

Art. 42. Todo servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal terá direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias, sendo 10 (dez) dias no mês de janeiro e 20 (vinte) dias no mês de julho, sem prejuízo da remuneração, após cada período anual de efetivo exercício, estabelecido de acordo com o calendário escolar organizado pela Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. Ao servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal que estiver em licença ou afastamento legal no período regulamentar de férias, será garantido o gozo de férias imediatamente após o término dessa licença ou desse afastamento.

Art. 43. O recesso escolar se dará na seguinte conformidade:

I - 23 (vinte e três) dias, sendo 8 (oito) dias no mês de dezembro e 15 (quinze) dias no mês de janeiro, em períodos estabelecidos no calendário escolar, respeitado o mínimo obrigatório de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, para os docentes; e

II – 18 (dezoito) dias, sendo 8 (oito) dias no mês de dezembro e 10 (dez) dias no mês de janeiro, em períodos estabelecidos no calendário escolar, respeitado o mínimo obrigatório, para os Profissionais do Quadro do Magistério.

Seção XIV
Dos Afastamentos e Licenças

Art. 44. O afastamento de servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal poderá ocorrer quando de interesse para a educação pública municipal, para participação de atividades, programas e cursos destinados ao aperfeiçoamento e à qualificação profissional do servidor, a saber:

I – programas de qualificação instituídos pelo Centro de Desenvolvimento Profissional de Educadores "Professor Paulo Freire" – CEDEPE;

II – cursos destinados ao aperfeiçoamento funcional do servidor realizados no exterior, com prejuízo dos vencimentos; e

III – curso de pós-graduação "stricto sensu" (Mestrado ou Doutorado), na forma da Lei nº 9.655, de 18 de julho de 2019.

FLS. 583
PROC. 473/2019
C.M.

§ 1º É da competência da Secretaria Municipal da Educação a concessão de licença de afastamento para a participação em atividades, programas e cursos a que se referem os incisos I e II do "caput" deste artigo.

§ 2º Os servidores em estágio probatório não farão jus aos afastamentos previstos neste artigo.

Art. 45. Salvo disposição em lei específica e, na forma regulamentar, conceder-se-á licença ao empregado público:

I – sem prejuízo de vencimento:

a) por motivo de doença em pessoa da família, limitada a 15 (quinze) dias por ano, comprovada por atestado médico oficial, validado pelo pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT; e

b) para desempenho de mandato classista, após eleição em assembleia e homologação de processo eleitoral, nos limites de 1 (um) empregado público licenciado a cada 1000 (mil) empregados públicos efetivos em exercício;

II – com prejuízo de vencimento:

a) para servir a outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, observando-se os limites de pessoal estabelecidos em regulamento e desde que haja anuência prévia do titular da pasta à qual se vincule o empregado;

b) para participar de atividades e cursos, observando-se os limites de pessoal estabelecidos em regulamento e desde que haja anuência prévia do titular da pasta à qual se vincule o empregado; e

c) para tratar de interesses particulares, observando-se os limites de pessoal estabelecidos em regulamento, por período de 4 (quatro) anos, sem prorrogação, desde que haja anuência prévia do titular da pasta à qual se vincule o empregado.

§ 1º A participação de empregados públicos em cursos de pós-graduação será disciplinada pela Lei nº 9.655, de 18 de julho de 2019, ou por outra que venha a lhe substituir.

§ 2º O benefício estabelecido pelo "caput" deste artigo será regulamentado pelo Executivo em até 60 (sessenta) dias após a promulgação desta lei.

Art. 46. Às servidoras públicas municipais é garantida a licença maternidade, na forma do art. 392 do Decreto-Lei Federal nº 5.452, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 1º Para além dos 15 (quinze) dias já previstos no art. 395 do Decreto-Lei Federal nº 5.452, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, a

FLS. 584
PROC. 473/2019
C.M.

empregada pública terá direito à extensão do seu repouso remunerado por mais 30 (trinta) dias.

§ 2º A concessão da extensão do repouso referido no § 1º deste artigo será garantida à empregada pública que a requerer no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após a ocorrência do aborto.

§ 3º O requerimento da interessada deverá ser formulado ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal de Educação e deverá ser acompanhado de atestado médico oficial.

§ 4º Aplica-se o disposto neste artigo à servidora adotante.

Art. 47. Para além dos 5 (cinco) dias já previstos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição da República Federativa do Brasil, aos empregados públicos é garantida a extensão de sua licença-paternidade por mais 15 (quinze) dias.

§ 1º A prorrogação da licença, nos termos do "caput" deste artigo, será garantida ao servidor que a requerer no prazo de até 2 (dois) dias úteis após o parto.

§ 2º O requerimento do interessado deverá ser encaminhado ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal de Educação e deverá ser acompanhado da respectiva certidão de nascimento.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao servidor municipal adotante.

Art. 48. Será concedido horário especial ao empregado estudante, independentemente de compensação de horário, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do emprego público.

Seção XV
Da Cessão

Art. 49. O servidor ocupante de emprego efetivo do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal poderá ser cedido para trabalho em órgão ou entidade da Administração Direta e Indireta dos Poderes do próprio Município ou da União, Estados, do Distrito Federal e de outros Municípios, de acordo com o disposto na legislação municipal vigente, nas seguintes hipóteses:

I - para ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas; e

III - para atender a termos de acordo, contrato ou convênio de cooperação mútua.

FLS. 585
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 50. À cessão prevista no art. 49 desta lei aplica-se a Lei nº 6.792, de 29 de maio de 2008.

Art. 51. A cessão do servidor não será permitida quando estiver ele em condições de:

I - emprego comissionado;

II - emprego ou função temporária; ou

III - submissão a processo administrativo disciplinar.

Art. 52. O servidor do Quadro do Magistério Público do Município de Araraquara poderá ser cedido para órgãos da Administração Municipal ou a ela alheios durante o seu estágio probatório, ficando este suspenso pelo período de cessão, retomando-se sua contagem quando do retorno do servidor ao emprego de origem no órgão cedente.

Seção XVI
Da Qualificação Profissional

Art. 53. A Secretaria Municipal da Educação terá como atividade permanente o programa de qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, de acordo com o Decreto nº 10.659, de 10 de junho de 2014, com os seguintes objetivos:

I - a formação profissional continuada;

II - o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao aperfeiçoamento constante e à melhoria da qualidade da educação pública municipal;

III - a associação entre teoria e prática;

IV - a criação de condições prioritárias da efetiva qualificação pedagógica, por meio do oferecimento de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, garantindo-se a efetiva participação de maneira a possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas à evolução educacional;

V - a melhoria do desempenho profissional no exercício de suas atribuições específicas; e

VI – a promoção da valorização profissional.

Art. 54. O programa de qualificação profissional, destinado a proporcionar aos servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal seu pleno desenvolvimento funcional, será implementado por meio de ações específicas de atualização continuada e permanente, bem como por meio de cursos de atualização, aperfeiçoamento e capacitação.

Art. 55. Compete à Secretaria Municipal da Educação, em relação ao programa de qualificação profissional para os servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal:

FLS. 586
PROC. 473/2019
C.M.

I - elaborar programação anual de atividades, identificando as áreas a serem contempladas, os servidores que dela participarão e as ações priorizadas;

II - adotar as medidas necessárias para que fiquem a todos asseguradas iguais oportunidades de qualificação;

III - estabelecer:

a) as metas destinadas ao aperfeiçoamento dos profissionais do magistério público municipal claramente definidas e quantificadas;

b) os programas, ações e áreas de formação consideradas prioritárias para a melhoria da qualidade do ensino público municipal;

c) o quantitativo de vagas ofertadas em cursos e programas patrocinados ou incentivados pelo Município;

IV - planejar, em articulação com a direção das unidades escolares respectivas, a participação dos profissionais do magistério nos cursos e demais atividades voltadas à qualificação profissional, adotando as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízo às atividades educacionais;

V - programar as datas de realização das atividades constantes dos programas de qualificação; e

VI - elaborar relatórios sobre as atividades realizadas, indicando a clientela alcançada, os resultados obtidos, os custos e as medidas que deverão ser adotadas para o constante aprimoramento dos programas de qualificação.

Parágrafo único. Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

I - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal da Educação;

II - através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;

III - mediante encaminhamento do servidor às instituições especializadas, sediadas ou não no Município; e

IV - por meio da realização de cursos de diferentes formatos utilizando os recursos disponíveis e adequados a cada programa.

Art. 56. Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos servidores nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias e apropriadas a seu constante desenvolvimento e à qualidade da educação pública municipal.

Art. 57. Os servidores em estágio probatório também deverão participar das ações propostas pelo programa de qualificação profissional.

FLS. 387
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 58. A Secretaria Municipal da Educação deverá realizar reuniões de estudo e discussão de assuntos pedagógicos e administrativos pertinentes às áreas de atuação dos servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

Parágrafo único. O Programa de Qualificação Profissional da Secretaria Municipal da Educação deverá constar no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual com rubrica específica destinada aos programas de formação.

CAPÍTULO IV
DA ATRIBUIÇÃO DE AULAS E DA REMOÇÃO

Art. 59. Os processos de atribuição de aulas e de remoção serão simultâneos e adequados ao pleno atendimento dos servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, em sua realização anual observando-se normas oficiais específicas emanadas da Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Os processos de que trata o "caput" deste artigo dar-se-ão em:

I - fase interna, que se realiza entre docentes de uma mesma unidade escolar e limitados os processos a movimentações internamente a essa mesma unidade escolar;

II - fase externa, que se realiza na Secretaria Municipal da Educação, aberta à participação dos profissionais do magistério público municipal e em que, mantidos os empregos de origem e, em relação a docentes, os mesmos segmentos, possibilitar-se-á a movimentação aberta a todas as unidades escolares e ao Centro de Atendimento Educacional Especializado vinculado à Secretaria Municipal da Educação, conforme disponibilidade de vagas.

§ 2º A movimentação dos servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, em decorrência dos processos de que trata o "caput" deste artigo, dar-se-á na seguinte conformidade:

I - processos de atribuição de aulas e de remoção, contemplando a escolha de:

a) classes e períodos na educação infantil e na educação complementar e integral;

b) salas de recursos nas unidades escolares e no Centro de Atendimento Educacional Especializado vinculado à Secretaria Municipal da Educação;

II - processo de remoção para professores do ensino fundamental, contemplando a escolha da unidade escolar em que exercerá a docência;

FLS. 588
PROC. 473/2019
C.M.

III - processo de atribuição de aulas, contemplando a escolha de classes, períodos e anos de ciclo do ensino fundamental;

IV - processo de remoção para diretor de escola, contemplando a unidade escolar em que exercerá a direção;

V - processo de remoção para assistente educacional pedagógico;

VI - processo de remoção entre as etapas da educação básica para o supervisor de ensino; e

VII - processo de remoção para coordenador pedagógico.

§ 3º Para fins de atribuição serão ofertadas aulas e classes precárias e aulas e classes livres definidas anualmente em resolução própria da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 60. Os partícipes dos processos de atribuição de aulas e de remoção serão classificados em fase interna e em fase externa, segundo critérios estabelecidos anualmente em resolução própria da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 61. Para a execução dos respectivos processos de atribuição de aulas e remoção serão estabelecidas normas por ato oficial expedido anualmente pela Secretaria Municipal da Educação, de observância obrigatória, na seguinte conformidade:

I - forma de inscrições, cronograma, locais e horários;

II - critérios a serem estabelecidos para pontuação e pesos relacionados ao tempo de exercício que definirão a pontuação;

III - critérios para desempate e pesos relacionados aos critérios referidos no inciso II deste artigo;

IV - forma de interposição de recursos, por desacordo relacionado à pontuação ou classificação;

V - designação de comissão específica formada por servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, por servidores do quadro de funcionários da educação pública municipal e por servidores da Secretaria Municipal da Educação, com competência para coordenação, execução, acompanhamento e supervisão do respectivo processo em todas suas etapas; e

VI - forma de participação por procuração em todos os atos pertinentes à realização dos processos de atribuição de aulas e de remoção.

§ 1º Os critérios de pontuação de que trata o inciso II do "caput" deste artigo deverão considerar o somatório dos pontos relacionados conforme estabelecidos em normatização oficial.

FLS. 589
PROC. 473/2019
C.M.

§ 2º Fazem parte da rede de escolas públicas municipais as unidades escolares de educação infantil, de ensino fundamental, de educação complementar e integral, além do Centro de Atendimento Educacional Especializado e do núcleo de educação de jovens e adultos vinculados à Secretaria Municipal da Educação.

Art. 62. Poderão inscrever-se nos respectivos processos de remoção os servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, a saber:

I - assistentes educacionais pedagógicos
II - coordenadores pedagógicos;
III - diretores de escola;
IV - Professores I;
V - Professores II; e
VI - supervisores de ensino.

§ 1º Os servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal afastados do exercício de seus empregos efetivos poderão participar dos processos de atribuição de aulas e de remoção, desde que atendam as seguintes condições:

I - supervisor de ensino, diretor de escola, coordenador pedagógico, assistente educacional pedagógico e professor em exercício de função-atividade ou em função de confiança da estrutura organizacional da Secretaria Municipal da Educação; e

II - supervisor de ensino, diretor de escola, coordenador pedagógico, assistente educacional pedagógico e professor que estiverem afastados de suas funções por licença especial ou em licença para tratamento de saúde, com comprovado retorno previsto até o primeiro dia do mês de dezembro do ano da realização do processo.

§ 2º Os profissionais indicados no § 1º deste artigo deverão ser cientificados oficialmente:

I - pelo diretor de escola da sua unidade escolar sede, em se tratando de docente, coordenador pedagógico ou assistente educacional pedagógico; ou

II - por responsável da Secretaria Municipal da Educação, em se tratando de supervisor de ensino ou diretor de escola afastado.

§ 3º A participação no processo de remoção está condicionada à apresentação de declaração, assinada pelo candidato à remoção, de que tem pleno conhecimento do local onde está sendo disponibilizada a vaga e rotinas de trabalho a ela inerentes, bem como que não poderá desistir da remoção em caso de classificação e convocação.

§ 4º É vedada a inscrição em processo seletivo de remoção a do servidor público que:

I – encontra-se em estágio probatório;

FLS. 590
PROC. 473/2017
C.M.

II – tiver registrado em seu prontuário funcional alguma pena disciplinar nos últimos 36 (trinte e seis) meses, contados retroativamente da data da publicação do edital de abertura do processo seletivo; e

III – não estiver no mínimo há 02 (dois) anos lotado no atual local de trabalho.

§ 5º Se não houver candidatos inscritos ou habilitados em processo seletivo para suprir o número de vagas existentes, será aberto um novo processo seletivo, sendo aceita a inscrição do servidor público que estiver no estágio probatório.

CAPÍTULO V
DA PERMUTA

Art. 63. Permuta é o ato pelo qual dois servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, da mesma área de atuação, após cumprido o estágio probatório, trocarão de forma definitiva seus postos de trabalho nas unidades escolares da rede de escolas públicas municipais.

§ 1º Poderão solicitar remoção por permuta, nas condições referidas no "caput" deste artigo, os servidores que:

I - ocupem empregos iguais e com a mesma jornada de trabalho; e

II - estejam em efetivo exercício da função.

§ 2º Não poderão solicitar remoção por permuta, nas condições referidas no "caput" deste artigo, os servidores:

I - que estejam em processo de readaptação, mesmo que com laudo temporário;

II - que tenham sido beneficiados no processo de remoção, em qualquer uma de suas fases; e

III - que estejam afastados de suas funções sem retorno previsto até o primeiro dia do mês de dezembro do ano da realização do processo.

§ 3º O processo de remoção por permuta dar-se-á por ato próprio expedido oficial e anualmente pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 64. Após a homologação da remoção ou da permuta, o resultado final do processo será encaminhado ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação para registro em prontuário do servidor removido e atualização do quadro.

FLS. 591
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 65. O resultado do processo será válido apenas para o provimento das vagas nele oferecidas, vedada a formação de lista de espera ou cadastro reserva.

CAPÍTULO VI
DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 66. A substituição de servidor do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal dar-se-á em processo disciplinado pela Secretaria Municipal da Educação, em regulamento específico.

Art. 67. A substituição a docentes efetivos do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, durante seus impedimentos legais ou regulamentares, será exercida por servidor do mesmo Quadro, devidamente habilitado para o emprego do substituído, na seguinte ordem:

I - por docente em situação de excedência; e

II - por docente contratado temporariamente, aprovado em processo seletivo.

Art. 68. O diretor de escola, nos seus afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares superiores a 15 (quinze) dias, será substituído pelo vice-diretor, quando houver, pelo tempo que se fizer necessário.

§ 1º Na ausência de vice-diretor, a respectiva substituição ocorrerá por docente titular de emprego público de provimento efetivo da unidade escolar respectiva, eleito pelo coletivo dos servidores municipais nela lotados, desde que preencha os requisitos para o exercício do emprego em substituição.

§ 2º Em caráter excepcional, a substituição poderá ocorrer por designação, a cargo do titular da Secretaria Municipal da Educação, de servidor do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal que atenda os requisitos básicos exigidos para o exercício do emprego.

§ 3º O substituto do emprego de diretor de escola fará jus, pelo período da substituição, ao vencimento equivalente ao desse emprego e em conformidade com sua evolução funcional como professor.

Art. 69. O vice-diretor, em afastamento temporário, será substituído por docente efetivo do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, classificado no processo seletivo para a função de vice-diretor.

§ 1º Findo o afastamento temporário do vice-diretor, o docente substituto retornará à lista de classificação.

FLS. 592
PROC. 473/2019
C.M.

§ 2º Não havendo classificados em processo seletivo, o titular da Secretaria Municipal da Educação designará o docente que ocupará temporariamente a função-atividade de vice-diretor, ouvido o diretor de escola da unidade escolar respectiva e o responsável pela gestão do ensino fundamental, no âmbito da referida Secretaria, desde que atenda aos requisitos básicos para o desempenho dessa função-atividade, permanecendo na função até a realização de um novo processo seletivo para a função.

CAPÍTULO VII
DO DOCENTE EM SITUAÇÃO DE EXCEDÊNCIA

Art. 70. A situação de excedência do docente do magistério público municipal fica caracterizada quando ocorrer:

I - inexistência de classe relativa à sua área de atuação, por reorganização da unidade escolar de lotação;

II - inexistência de classes por extinção de unidade escolar;

III - insuficiência ou inexistência de aulas na unidade escolar de lotação e do componente curricular da titularidade do professor II, ou afim, que componha o bloco de aulas correspondente a sua jornada de trabalho; e

IV - existência de professor titular cuja posse, com base em concurso público, se deu em lotação precária.

Art. 71. Ocorrendo a excedência do docente do magistério público municipal, compete à Secretaria Municipal da Educação:

I - designar-lhe regência de classe ou atribuir-lhe aulas vagas, em substituição, respeitando os docentes habilitados e autorizados pela Deliberação nº 01/2018, do Conselho Municipal de Educação;

II - determinar sua atuação no apoio educacional, na impossibilidade de regência, no ano letivo vigente;

III - oficializar sua inscrição de ofício no próximo processo de remoção;

IV - designar prioritariamente o docente excedente para substituição de docente titular, em razão de afastamento ou exoneração ocorrido durante o ano letivo, respeitando os docentes habilitados e autorizados nos termos da Deliberação nº 01/2018, do Conselho Municipal de Educação.

Art. 72. Enquanto perdurar sua situação de excedência, é atribuição do docente participar:

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

II - das atividades de apoio educacional;

III - do processo de avaliação, adaptação e recuperação de alunos de aproveitamento insuficiente;

IV - do processo de integração escola-comunidade;

FLS. 593
PROC. 473/2019
ASS.

V - da substituição de classe que lhe for atribuída, consoante sua classificação funcional;

VI - do processo de remoção, escolhendo obrigatoriamente nova sede de lotação; e

VII - de outras atribuições que lhe forem conferidas, compatíveis com sua classificação funcional.

§ 1º O docente em situação de excedência deverá cumprir o calendário escolar da Secretaria Municipal da Educação, exercendo a jornada de trabalho na qual está incluído, na seguinte conformidade:

I - quando em exercício e atuando na educação infantil, na educação complementar e integral ou na educação especial, no horário normal das atividades escolares, no turno de classificação de seu emprego; e

II - quando em exercício e atuando no ensino fundamental, no horário normal das atividades escolares.

§ 2º O docente em situação de excedência poderá excepcionalmente cumprir, com a devida anuência da Secretaria Municipal da Educação, horário de trabalho diferente daquele que cumpriria estando no exercício pleno de seu emprego.

§ 3º O tempo em que o docente permanecer em situação de excedência será considerado de efetivo exercício da função original, mantidos todos os seus direitos e vantagens.

CAPÍTULO VIII
DAS FUNÇÕES-ATIVIDADES

Seção I
Do Conceito

Art. 73. Funções-atividade são aquelas exercidas mediante designações específicas, por servidores efetivos com atribuições temporárias de direção e assessoramento pedagógico, do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, cujos requisitos básicos e atribuições estão previstos no Anexo III desta lei.

§ 1º Exerce função-atividade o servidor designado para:

I - vice-diretor;
II - gestor comunitário;
III - professor formador; e
IV - coordenador técnico.

FLS. 594
PROC. 473/2019
C.M.

§ 2º As designações específicas de que trata o "caput" deste artigo são da competência do titular da Secretaria Municipal da Educação.

§ 3º O empregado público designado para o exercício de uma função-atividade será submetido, a cada 2 (dois) anos, a um processo de avaliação, para fins de manutenção de sua designação, a qual dependerá de obtenção da pontuação mínima de 60% (sessenta por cento).

§ 4º O processo de avaliação previsto no § 3º deste artigo compreenderá conhecimentos técnicos e práticos referentes às atividades desempenhadas pelo empregado público em razão da função-atividade para a qual fora designado.

TÍTULO III
DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DO PLANO DE CARREIRA

Seção I
Do Conceito

Art. 74. O Plano de Carreira é o conjunto ordenado das regras contidas nesta lei que definem a evolução funcional na carreira dos profissionais do magistério público municipal ocupantes de empregos públicos, cujos objetivos são:

I - a racionalização da estrutura da carreira, estabelecendo uma política de recursos humanos capaz de conduzir, da forma mais eficaz, o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do servidor com os resultados do seu trabalho;

II - o estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional com remuneração condigna; e

III - o reconhecimento e valorização dos profissionais do magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho.

Seção II
Dos Fundamentos

Art. 75. O Plano de Carreira dos profissionais do magistério público municipal, assegurados os princípios da legalidade e da segurança jurídica, tem como fundamentos:

I - a liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos estabelecidos na legislação vigente; e

FLS. 595
PROC. 473/2019
C.M. 6

II - piso salarial profissional nunca inferior ao piso salarial profissional nacional.

Seção III
Da Estrutura da Carreira

Art. 76. A carreira dos profissionais do magistério público municipal é estruturada com base em empregos de provimento efetivo ordenados em referências com a denominação de:

I - assistente educacional pedagógico;
II - coordenador pedagógico;
III - diretor de escola;
IV - Professor I;
V - Professor II; e
VI - supervisor de ensino.

CAPÍTULO II
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 77. A Evolução Funcional ocorrerá, isolada ou cumulativamente, das seguintes formas:

I – progressão por antiguidade;
II – promoção por titulação e por merecimento;

Seção I
Da progressão por antiguidade

Art. 78. A progressão por antiguidade é a passagem anual de 1 (uma) referência para outra imediatamente superior, segundo critérios de antiguidade, de maneira automática e na forma estabelecida nesta Seção.

Art. 79. Está habilitado à progressão por antiguidade o empregado que, cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no emprego público;
II – não possuir, durante o interstício, 3 (três) ou mais ausências injustificadas; e
III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar, qualquer que seja.

Art. 80. O interstício mínimo exigido para a progressão por antiguidade:

I – será contado em anos, compreendendo o período entre janeiro e dezembro;

FLS. 596
PROC. 473/2019
C.M.

II – começará a ser contado a partir do mês de janeiro subsequente ao ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses, ininterruptos; e

IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias; e

b) das faltas justificadas.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a progressão por antiguidade a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança, desde que o servidor exerça sua função na Secretaria Municipal da Educação.

Seção II
Da promoção por titulação

Art. 81. A promoção por titulação é a passagem automática do servidor de uma referência para outra superior, segundo os critérios de escolaridade, observando-se os requisitos estabelecidos em lei, mediante requerimento e habilitação do interessado, observando-se o prazo para implantação.

§ 1º O processo necessário ao levantamento e definição dos servidores que fazem jus à promoção por titulação dar-se-á 2 (duas) vezes ao ano, podendo os títulos serem entregues nos meses de junho ou novembro de cada ano.

§ 2º Os efeitos financeiros decorrentes da promoção serão protraídos para o mês de julho, para as homologadas no primeiro semestre de cada ano, e para o mês de janeiro do ano subsequente, para as homologadas no segundo semestre de cada ano.

Art. 82. Está habilitado à promoção por titulação o empregado que, cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no emprego público;

II – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado, com imposição de sanção disciplinar de qualquer natureza;

III – não possuir, durante o ano anterior ao requerimento, 3 (três) ou mais ausências injustificadas;

IV – não estiver com o contrato de trabalho suspenso, na forma da legislação trabalhista, exceto na hipótese de empregado público efetivo nomeado para cargo em comissão; e

V – tiver obtido ao menos 60% (sessenta por cento) de aproveitamento em avaliação objetiva de desempenho.

FLS. 597
PROC. 473/2019
ASS.

Parágrafo único. A promoção de que trata este capítulo somente será efetivada a partir da primeira avaliação objetiva de desempenho realizada nos termos estipulados nesta lei.

Art. 83. O interstício referido no inciso II do art. 82 desta lei:

I – compreenderá o período entre janeiro e dezembro do ano anterior ao protocolo do requerimento;

II – será considerado apenas se o servidor tiver trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses ininterruptos no período; e

III – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias; e

b) das faltas justificadas.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a progressão por antiguidade a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança, desde que o servidor exerça sua função na Secretaria Municipal da Educação.

Art. 84. A promoção por titulação dar-se-á segundo:

I – obtenção de diploma de nível superior em pedagogia, para os ocupantes do emprego público de Professor I que ainda não o possuírem, garantindo-se a evolução em 7 (sete) referências;

II – obtenção de diploma de pós-graduação "latu sensu" de especialização, realizada presencialmente, para os empregados que não o possuírem ou para os empregados ocupantes de emprego público que não exija tal escolaridade para o seu provimento, garantindo-se a evolução em 3 (três) referências;

III – obtenção de diploma de pós-graduação "stricto sensu" de mestrado, para os empregados que não o possuírem, garantindo-se a evolução em 9 (nove) referências; e

IV – obtenção de diploma de pós-graduação "stricto sensu" de doutorado, para os empregados que não o possuírem, garantindo-se a evolução em 12 (doze) referências.

§ 1º O empregado público poderá progredir por titulação com a apresentação de apenas um diploma a cada 3 (três) anos, respeitando-se a cronologia da obtenção dos diplomas.

§ 2º Não será admitida promoção por titulação na hipótese de apresentação de diploma em desconformidade com o critério cronológico disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os diplomas previstos no "caput" deste artigo, utilizados para fins de progressão por titulação:

FLS. 598
PROC. 473/2019

I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação e, no caso de pós-graduação "stricto sensu", devem ser reconhecidos pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior);

II – devem ter validade indeterminada para os fins desta lei;

III – não podem ser utilizados mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

IV – não podem ser apresentados de maneira cumulativa, em conjunto ou sequencial; e

V – não podem ter sido utilizados como requisito de ingresso no emprego público ou em processos de evolução na carreira previstos em legislação anterior.

§ 4º Os empregados que estiverem realizando pós-graduação "latu sensu" de especialização à distância, quando da promulgação desta lei, poderão se promover nos termos do inciso II do "caput" deste artigo.

§ 5º Em caso de dificuldades financeiras devidamente comprovadas pela Autarquia, a promoção por titulação poderá ocorrer no prazo máximo de 18 (dezoito) meses após a sua homologação.

Art. 85. Alternativamente ao diploma poderá ser apresentado o histórico escolar e a declaração de conclusão de curso.

Art. 86. O título utilizado deve guardar pertinência com a área de atuação do emprego, exceto nos casos de graduação de ocupantes de emprego de nível fundamental e nível médio.

Seção III
Da promoção por merecimento

Art. 87. A promoção por merecimento é a passagem de uma referência para outra 5 (cinco) níveis superior, mediante avaliação de desempenho, observando-se o limite de pessoal que será promovido a cada processo seletivo trienal, na forma do edital e do regulamento da evolução funcional.

§ 1º O processo seletivo referido no "caput" deste artigo dar-se-á sempre no segundo semestre do ano.

§ 2º Os efeitos financeiros decorrentes dos processos seletivos realizados para a finalidade de promoção dos servidores serão protraídos em até 18 (dezoito) meses, a contar da homologação do resultado do processo seletivo, conforme disponibilidade financeira da Administração, na forma do edital.

FLS. 599
PROC. 473/2019
ASS.

Art. 88. Está habilitado à promoção por merecimento, observando-se o limite de pessoal que será promovido a cada processo seletivo trienal, na forma do edital e do regulamento da evolução funcional, o servidor que cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no emprego público;

II – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado, com imposição de sanção disciplinar de qualquer natureza;

III – tiver obtido ao menos 60% (sessenta por cento) de aproveitamento em avaliação objetiva de desempenho;

IV – não possuir, durante o interstício, 10 (dez) ou mais ausências injustificadas;

V – tiver concluído 240 (duzentas e quarenta) horas de cursos de qualificação profissional:

a) ofertados pela Secretaria Municipal da Educação;

b) ofertados por outras instituições de ensino, mediante validação da certificação pela Secretaria Municipal da Educação, aferida em razão da pertinência temática entre o curso apresentado e as atribuições do emprego público provido ou da função investida pelo servidor; ou

c) de cursos de qualificação profissional ministrados voluntariamente pelo servidor junto à Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Em caso de empate, terá prioridade a ser promovido por merecimento o servidor inscrito que não tenha obtido qualquer promoção nos últimos 6 (seis) anos.

§ 2º A promoção de que trata este capítulo somente será efetivada a partir da primeira avaliação objetiva de desempenho realizada nos termos estipulados nesta lei.

Art. 89. O interstício mínimo exigido para a promoção por merecimento:

I – será contado em anos, compreendendo o período entre janeiro e dezembro;

II – começará a ser contado a partir do mês de janeiro subsequente ao ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses, ininterruptos ou não; e

IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias; e

b) das faltas justificadas.

FLS. 600
PROC. 473/2019
Cód.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a promoção por merecimento a designação para função de confiança.

Art. 90. A promoção por merecimento dar-se-á de acordo com a previsão orçamentária consignada nas Leis Orçamentárias vigentes (PPA, LDO e LOA), que deverão assegurar, ao menos de 3 (três) em 3 (três) anos, recursos suficientes para viabilizar o processo seletivo.

§ 1º O servidor habilitado para a promoção por merecimento poderá optar por não evoluir em sua carreira funcional, devendo formalizar por escrito a sua negativa ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação.

§ 2º O estabelecido neste capítulo será regulamentado em até 60 (sessenta) dias da data de vigência desta lei.

§ 3º Os efeitos financeiros decorrentes dos processos seletivos realizados para a finalidade de promoção dos servidores serão protraídos para o mês de janeiro do ano subsequente à conclusão do processo, com prazo de implantação de até 18 (dezoito) meses, conforme disposição da Administração.

CAPÍTULO III
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 91. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e gerir o processo de Evolução Funcional.

Parágrafo único. O gerenciamento do Sistema de Avaliação de Desempenho ficará a cargo do órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 92. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o § 4o do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como para fins da primeira Evolução Funcional, mediante prova objetiva; e

II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada a cada 3 (três) anos para fins de Evolução Funcional, nas modalidades de promoção, mediante prova objetiva.

FLS. 601
PROC. 473/2019
C.M.

Parágrafo único. Constitui critério obrigatório do Sistema de Avaliação de Desempenho a aferição do disposto no inciso V do art. 88 desta lei.

Art. 93. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo trienal e sistemático de aferição do desempenho do servidor, utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I – assiduidade e pontualidade; e

II – avaliação funcional de caráter objetivo.

§ 1º A Avaliação Funcional ocorrerá trienalmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidos para o bom desempenho do emprego público e cumprimento da missão institucional da Prefeitura do Município e da unidade em que estiver em exercício, mediante prova objetiva.

§ 2º Os empregados serão classificados em lista para seleção daqueles que irão progredir, considerando a ordem da nota obtida na Avaliação de Desempenho, conforme vagas estabelecidas em edital.

§ 3º Em caso de empate será contemplado o empregado que, sucessivamente:

I – nos casos de promoção, obtiver a maior assiduidade no período;

II – nos casos de promoção, obtiver titulação que possua maior pertinência temática ao emprego público ocupado;

III – tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente; e

IV – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no emprego público.

Art. 94. O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que estiver exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

Art. 95. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto do Chefe do Executivo, subscrito pelo titular da Secretaria Municipal da Educação, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data de vigência desta lei, a partir de sugestão elaborada pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional e aprovada pelo Comitê Municipal de Gestão Democrática – CMGD.

Parágrafo único. O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá, com vistas à sua transparência, primar pelo emprego de critérios objetivos e previamente estabelecidos para a atribuição de notas e pontuações em edital anterior ao processo seletivo.

FLS. 602
PROC. 473/2019
C.M.

Seção I
Da Avaliação de Desempenho e Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional

Art. 96. A avaliação de desempenho dos servidores e dos Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal processar-se-á de forma permanente e tem como objetivo:

I - servir de base para o desenvolvimento profissional e orientar na consecução dos resultados almejados pela Secretaria Municipal da Educação;

II - propiciar ao servidor avaliação diagnóstica que o estimule a melhorar seu desempenho;

III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal da Educação na formulação de programas de formação continuada; e

IV - promover a evolução funcional.

§ 1º Compete à Secretaria Municipal da Educação baixar normas reguladoras no tocante à criação e implementação do sistema de avaliação de desempenho dos Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal.

§ 2º Compete à Secretaria Municipal da Educação elaborar instrumentos de avaliação de desempenho apropriados, formatando formulários próprios e definindo fatores significantes na condução da análise, em termos de indicadores qualitativos e quantitativos, de maneira a, com objetividade, dar forma e conteúdo à avaliação de desempenho a que se refere o "caput" deste artigo e seus incisos.

§ 3º O trabalho referido no § 2º deste artigo consubstanciar-se-á em manual de normas e procedimentos específico que orientará processo de avaliação de desempenho de que trata o "caput" deste artigo, com ênfase em relação à obrigatoriedade de:

I - preenchimento, por parte do servidor avaliado e do seu superior hierárquico imediato, de todos os campos do respectivo formulário específico, seguido das respectivas assinaturas;

II - análise de todas as peças do processo respectivo pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, para certificação no tocante à aplicação das regras relativas à evolução funcional constantes desta lei;

III - efetiva ciência do resultado da avaliação de desempenho respectiva ao servidor avaliado;

IV - recorribilidade, por parte do servidor avaliado, à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, em caso de divergência em relação ao resultado da avaliação; e

FLS. 603
PROC. 473/2017
C.M.

V - revisão e retificação ou ratificação do resultado da avaliação sempre que se fizer necessário, acompanhada da justificativa correspondente, em relatório a ser encaminhado ao titular da Secretaria Municipal da Educação, para decisão final.

Art. 97. A aplicação da avaliação de desempenho contemplará todos os Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal e deve ocorrer de forma transparente e em condições de igualdade a análise por parte:

I - dos avaliados, na expressão de autoavaliação; e

II - dos avaliadores.

Parágrafo único. O processo de avaliação de desempenho deve atender, obrigatoriamente, às seguintes condições:

I - aplicação em momentos simultâneos do avaliado e do avaliador; e

II - fatores de desempenho definidos coletivamente, complementados de subfatores descritivos que possibilitem o entendimento do que está sendo avaliado e evidências dessa avaliação.

Art. 98. Fica criada a Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional dos profissionais do magistério público municipal, com ampla representatividade de todos os empregos que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal.

§ 1º Será garantida a participação do Sindicato dos Servidores Municipais de Araraquara e Região – SISMAR e do Comitê Municipal de Gestão Democrática como membros efetivos da comissão referida no "caput" deste artigo.

§ 2º Caberá à Comissão a que se refere o "caput" deste artigo executar o processo de avaliação dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, pronunciando-se e emitindo pareceres sobre:

I - os resultados do processo de avaliação de desempenho; e

II - os requerimentos que lhe sejam encaminhados relacionados à evolução funcional dos profissionais do magistério público municipal.

§ 3º Os membros da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional representantes do magistério público municipal deverão ser profissionais dos diferentes níveis e modalidades de ensino.

§ 4º A coordenação da Comissão a que se refere o "caput" deste artigo ficará a cargo do membro indicado pelo titular da Secretaria Municipal da Educação.

FLS. 604
PROC. 473/2019
C.M.

Seção II
Do Enquadramento

Art. 99. Os ocupantes dos empregos públicos de provimento efetivo extintos serão enquadrados nos empregos públicos de mesma natureza das funções que desempenham atualmente, conforme o Anexo IV desta lei, na referência equivalente ao valor de seu vencimento base ou, caso inexistente referência com tal valor, na referência imediatamente superior da tabela vencimental.

§ 1º Do enquadramento não poderá resultar redução de remuneração.

§ 2º O enquadramento previsto no "caput" deste artigo não considerará as verbas correspondentes a vantagens pessoais às quais o empregado público faça jus, tais como:

I – verbas decorrentes de incorporações efetivadas e realizadas em razão do exercício de cargos em comissão, funções de confiança ou funções-atividade;

II – adicional por tempo de serviço ("sexta parte");

III – gratificações em geral;

IV – retribuições pecuniárias decorrentes do regime de dedicação exclusiva; e

V – honorários.

§ 3º O demonstrativo de pagamentos do empregado público deverá discriminar, de forma individual, os vencimentos correspondentes ao emprego público ocupado, bem como cada uma das verbas correspondentes a vantagens pessoais a que o empregado público faça jus.

§ 4º O empregado público que, na forma da Lei nº 6.251, de 2005, tenha incorporado à sua remuneração qualquer percentual da retribuição pecuniária em razão de investidura em cargo em comissão ou de designação para função de confiança ou função-atividade, fará jus, a partir do advento desta lei, à percepção do valor integral da retribuição pecuniária em razão de nova investidura em cargo em comissão ou de nova designação para função de confiança ou função-atividade.

§ 5º O disposto no § 4º:

I – dar-se-á sem prejuízo do direito adquirido à vantagem já incorporada; e

II – será aplicável, a partir do 25º (vigésimo quinto) mês, a contar da entrada em vigor desta lei, às hipóteses em que, a partir do advento desta lei, o empregado público permanecer investido no mesmo cargo em comissão ou designado para a mesma função de confiança ou função-atividade sob a égide da Lei nº 6.251, de 2005.

§ 6º Na hipótese do inciso II do § 5º deste artigo:

FLS. 605
PROC. 473/2019
C.M.

I – ocorrida a incorporação, o valor correspondente ao percentual incorporado será considerado como "incorporação de função" e será subtraído do valor da retribuição pecuniária correspondente à função de confiança que o servidor esteja exercendo, até atingir o teto de 100% (cem por cento) da respectiva retribuição pecuniária; e

II – o empregado público que possuir incorporada integralmente a retribuição pecuniária não fará jus ao recebimento de qualquer outra retribuição pecuniária quando estiver no exercício da mesma ou em outra função de confiança.

§ 7º O disposto no "caput" deste artigo aplica-se igualmente ao enquadramento determinado na forma do Anexo IV desta lei.

§ 8º O disposto neste artigo dar-se-á em até 18 (dezoito) meses após a vigência desta lei.

Art. 100. Não sendo possível encontrar, na última referência de sua carreira valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor público, este ocupará a última referência e terá direito à diferença a título de vantagem pessoal, a qual será incorporada para todos os fins.

Art. 101. Os empregos públicos que integram o Quadro Suplementar de Pessoal da Prefeitura do Município de Araraquara serão extintos na vacância.

Art. 102. O enquadramento previsto neste Capítulo dar-se-á em até 18 (dezoito) meses após a promulgação desta lei.

Art. 103. O servidor público que se considerar prejudicado com seu enquadramento poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de publicação da Portaria de enquadramento, dirigir ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada.

Parágrafo único. A ementa da decisão que deferir ou denegar o pedido deverá ser formalmente comunicada ao servidor interessado.

Art. 104. Caso o requerimento efetuado nos termos do art. 103 desta lei seja denegado, o servidor público poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data comunicação, dirigir ao Prefeito Municipal recurso devidamente fundamentado.

Parágrafo único. A ementa da decisão que deferir ou denegar o pedido deverá ser formalmente comunicada ao servidor interessado.

FLS. 606
PROC. 473/2019
C.M.

CAPÍTULO IV
DA REMUNERAÇÃO

Seção I
Da Remuneração Mínima Obrigatória

Art. 105. As escalas de vencimentos dos empregos públicos descritos nesta lei são definidas a partir do piso de R$ 1.298,00 (um mil, duzentos e noventa e oito reais) para os empregos mensalistas e R$5,90 (cinco reais e noventa centavos) por hora para os empregos horistas, com diferença de 1% (um por cento) de uma referência para outra.

§ 1º O piso estabelecido no "caput" deste artigo será implementado em até 18 (dezoito) meses após a promulgação desta lei.

§ 2º O ingresso nos empregos públicos referidos no "caput" deste artigo ocorrerá sempre na primeira referência da respectiva carreira quando exigido o requisito mínimo de escolaridade para investidura no emprego.

Art. 106. A política de vencimentos define as regras básicas da remuneração percebida pelo servidor.

Art. 107. As referências de vencimentos estão definidas em anexos desta lei, com diferença de 1% (um por cento) de uma referência para outra.

Art. 108. São hipóteses para a alteração de vencimento:

I – promoção ou progressão conforme o disposto nesta lei; e

II – elevação do piso salarial.

Art. 109. Fica respeitado o direito do servidor em face de vantagens remuneratórias não previstas acima, mas previamente concedidas e adquiridas pelo servidor da Prefeitura do Município de Araraquara, em consonância com a legislação de regência correspondente e de acordo com as previsões específicas porventura existentes nas disposições finais desta lei.

Parágrafo único. Veda-se, após a data da vigência desta lei e realização do enquadramento nela previsto, a concessão de qualquer hipótese de incorporação decorrente do exercício de cargo em comissão, função de confiança ou função-atividade.

FLS. 607
PROC. 473/2019
C.M.

Art. 110. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores do Município não poderá superar a do Chefe do Executivo, sendo imediatamente reduzidos a esse limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título.

Art. 111. Os critérios adotados em relação à remuneração dos profissionais do magistério público municipal vinculam-se às determinações constitucionais e infraconstitucionais, referindo-se à destinação de recursos mínimos obrigatórios e ao piso salarial profissional nacional.

§ 1º Nenhum profissional do magistério público municipal poderá receber salário inferior ao piso salarial profissional nacional.

§ 2º Como garantia do pagamento do repouso semanal remunerado os salários dos titulares dos empregos de Professor I, de Professor II e assistente educacional pedagógico serão calculados:

I - multiplicando-se o número de horas da respectiva jornada de trabalho semanal por 5,5 (cinco inteiros e cinco décimos) semanais;

II - multiplicando-se o resultado da multiplicação referida no inciso I pelo valor correspondente às respectivas referências do Anexo V–B desta lei.

Art. 112. Os salários dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal somente poderão ser fixados ou alterados por lei de iniciativa do Poder Executivo, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção do percentual dos índices.

§ 1º Os salários a que se refere o "caput" deste artigo são irredutíveis, na forma do disposto no inciso XV do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil.

§ 2º A fixação dos padrões de salários e demais componentes da remuneração dos profissionais do magistério público municipal observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições que correspondem aos respectivos empregos;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos empregos; e

III - as peculiaridades dos empregos.

Art. 113. A partir da efetivação do enquadramento, conforme o disposto nesta lei fica alterado o valor da remuneração dos docentes do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal na seguinte conformidade:

PLS. 608
PROC. 473/2019
C.M.

I - todo docente terá a sua remuneração vinculada ao emprego e ao valor da hora aula da referência de ingresso ou da referência correspondente, após evolução funcional, na forma da lei;

II - os profissionais do magistério perceberão seus vencimentos de acordo com a respectiva jornada de trabalho e de forma proporcional ao número de horas trabalhadas, descontadas as ausências em conformidade com o estabelecido nesta lei;

III - a evolução funcional será em concordância com os percentuais estabelecidos nos Anexos V-A e V-B desta lei.

Art. 114. As funções–atividade de vice-diretor, gestor comunitário, professor formador receberão gratificação de 20% (vinte por cento) incidente sobre o valor de seus vencimentos, a título de verba de retribuição pelo desempenho da função-atividade respectiva, a partir da designação.

Parágrafo único. A função atividade de coordenador técnico da Secretaria Municipal da Educação receberá gratificação de 30% (trinta por cento) incidente sobre o valor de seus vencimentos, a título de verba de retribuição pelo desempenho da função-atividade respectiva, a partir da designação.

Seção II
Do Adicional

Art. 115. Será beneficiado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre seus vencimentos, o profissional do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal que atuar em unidade escolar da rede de escolas públicas municipais situadas na zona rural ou em distrito isolado, na forma regulamentar.

TÍTULO IV
DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DOS FUNDAMENTOS

Art. 116. O conjunto das normas específicas estabelecidas nesta lei constitui o Estatuto dos Funcionários da Educação, cujos fundamentos são:

I - direitos e deveres relacionados às atribuições e ao exercício das funções;

II - atuação participativa;

III - valorização profissional;

IV - plano de carreira;

V - remuneração condigna;

FLS. 609
PROC. 473/2019
C.M.

VI - desempenho condizente com a educação de qualidade;

VII - formação continuada e sistemática;

VIII - liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos da legislação vigente;

XIX - perspectiva de evolução funcional relacionada à promoção, progressão relacionada ao efetivo exercício, formação profissional continuada e resultados de avaliação positiva de desempenho; e

X - condições dignas de trabalho.

CAPÍTULO II
DA VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Art. 117. A valorização dos Funcionários da Educação dar-se-á assegurando-se-lhes:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas ou provas e títulos com previsão de realização periódica;

II - remuneração condigna de acordo com a complexidade de suas atribuições e a responsabilidade relacionada ao exercício profissional;

III - irredutibilidade da remuneração;

IV - desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação avaliação de desempenho e no tempo de permanência no emprego e de efetivo exercício;

V - incentivo à formação continuada, que contribua para um crescimento constante do seu domínio sobre a cultura letrada;

VI - participação no processo de planejamento das atividades educacionais;

VII - participação em reuniões, eventos, grupos de trabalho ou conselhos vinculados às unidades escolares e ao sistema de ensino público municipal;

VIII - participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados à profissão; e

IX - condições adequadas de trabalho, em termos de jornada, ambiente e meios.

CAPÍTULO III
DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Seção I
Do Quadro, da Classificação e da Estrutura

Art. 118. Integram o Quadro Permanente dos Funcionários da Educação Pública Municipal, os seguintes empregos de provimento efetivo, com respectiva estruturação de carreira:

FLS. 610
PROC. 473/2019
ASS.

I - agente escolar;

II - assistente administrativo da educação;
III - assistente social da educação;
IV - auxiliar de serviços escolares;
V - educador infantil;
VI - monitor de transporte escolar;
VII - merendeiro escolar;
VIII - psicólogo da educação;
IX - psicopedagogo; e
X - técnico em nutrição escolar.

Art. 119. Os empregos públicos dos Funcionários da Educação Pública Municipal serão providos mediante concurso público de provas ou provas e títulos conforme legislação aplicável.

§ 1º Além da comprovação de outros requisitos legais, para o provimento e exercício dos empregos públicos efetivos, o candidato deverá satisfazer e atender às exigências estabelecidas no edital do concurso público.

§ 2º As atribuições dos empregos públicos que compõem o Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal e as habilitações exigidas estão descritas no Anexo I–B desta lei.

Seção II
Do Concurso Público

Art. 120. A investidura nos empregos do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal dar-se-á exclusivamente por concurso público de provas ou provas e títulos específicos para cada emprego, atendidos os seguintes requisitos básicos para ingresso:

I - nacionalidade brasileira ou naturalizado;
II - pleno gozo dos direitos políticos;
III - quitação com as obrigações militares;
IV - quitação com as obrigações eleitorais;
V - idade mínima de 18 (dezoito) anos;
VI - nível de escolaridade exigido para o exercício das atribuições relativas ao emprego;
VII – não ter sido demitido do serviço público no período de 5 (cinco) anos que antecede sua admissão; e
VIII – apresentar, no ato da posse, certidão do distribuidor judicial cível e criminal, incluindo execuções penais.

§ 1º O prazo de validade do concurso, os requisitos a serem atendidos pelos candidatos e as condições de sua realização serão estabelecidos em editais com ampla divulgação.

FLS. 611
PROC. 473/2019
C.M.

§ 2º Não será aberto novo concurso público enquanto a ocupação do emprego, atendendo os requisitos exigidos, puder ser feita por servidor em disponibilidade, excedente, ou por candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§ 3º A aprovação em concurso público dá condição à nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas previsto no edital respectivo, seguindo rigorosa ordem de classificação dos candidatos e após exame admissional específico para admissão funcional.

§ 4º Será admissível a realização de avaliação psicológica e de avaliação médica, por meio de exames clínicos e laboratoriais, inclusive o exame toxicológico de larga janela de detecção, no contexto do processo de seleção pública destinado ao provimento dos empregos públicos previstos no Anexo I-B desta lei.

Art. 121. Sem prejuízo de ações afirmativas que decorram de lei específica, serão reservadas vagas:

I - às pessoas com deficiência, atendidas as atribuições do emprego e desde que haja compatibilidade entre o seu exercício e a deficiência; e

II – às pessoas negras.

Art. 122. Os concursos públicos a que se refere o art. 120 desta lei serão regidos por normas gerais e instruções especiais que constarão dos respectivos editais, cabendo à Secretaria Municipal da Educação em relação aos mesmos:

I - indicar representantes para diretamente acompanhar sua elaboração; e

II - indicar a bibliografia que deles será parte integrante, em conformidade com as diretrizes estabelecidas para a educação pública municipal.

Seção III
Da estabilidade

Art. 123. Será considerado estável o empregado público investido em emprego público de provimento efetivo em virtude de concurso público, após 3 (três) anos de efetivo exercício no emprego, concluído o estágio probatório.

Parágrafo único. A aquisição da estabilidade será avaliada por comissão específica para proceder à avaliação especial de desempenho, nos termos do § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil.

FLS. 612
PROC. 473 | 2019
C.M.

Seção IV
Do Regime Jurídico

Art. 124. O regime jurídico que regula as relações empregatícias dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único. Para os efeitos desta lei, são servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal aqueles legalmente investidos em emprego público de provimento efetivo criado por lei e remunerados pelos cofres públicos municipais.

Seção V
Dos Direitos e Deveres dos Funcionários da Educação Pública Municipal

Art. 125. São direitos dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal, além de outros previstos nesta lei e em disposições pertinentes da legislação municipal:

I - ter a seu alcance informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como contar com assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

II - ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação continuada, atualização e especialização profissional;

III - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações, mobiliário e material técnico-pedagógico suficiente e adequado, para que possa exercer com eficiência e eficácia suas funções;

IV - participar, como integrante do Conselho da Escola e demais Conselhos e Comitês Municipais, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;

V - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades relacionadas à sua função; e

VI - reunir-se para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades do emprego, desde que faça parte de comissão legalmente constituída.

Art. 126. São deveres dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal, além de outros previstos nesta lei e em disposições pertinentes da legislação municipal:

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

II - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade e trajado adequadamente de acordo com as especificidades de seu emprego, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

III – utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) necessários ao desempenho de suas funções;

FLS. 613
PROC. 473/2019

IV - manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe de trabalho e comunidade em geral;

V - 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;

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

VII - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades relacionadas à sua função.

Seção VI
Do Estágio Probatório

Art. 127. Estágio probatório é o período de 03 (três) anos, a partir do início de exercício no respectivo emprego público efetivo, em que o servidor terá avaliado seu desempenho, do qual dependerá sua efetivação no funcionalismo educacional público municipal.

§ 1º Caberá à Secretaria Municipal da Educação, por meio de seu setor competente, os procedimentos e as conclusões em relação à avaliação de desempenho do profissional em estágio probatório, dando cumprimento ao legalmente estabelecido.

§ 2º O servidor em estágio probatório, uma vez aprovado na avaliação de desempenho, será declarado estável.

Art. 128. Enquanto em estágio probatório, o empregado do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal não poderá ser designado para ocupar função diversa daquela para a qual foi nomeado, exceto para atuação em função de confiança ou cargo em comissão na Secretaria Municipal da Educação, desde que com comprovada experiência, por tempo de serviço e no campo de atuação profissional no Município de Araraquara inerente à função ou ao cargo que irá assumir.

Seção VII
Jornada de Trabalho dos Funcionários da Educação

Art. 129. A jornada de trabalho básica dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal, observadas normas pertinentes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, deve ser estabelecida de modo a ser cumprida atendendo as necessidades das unidades escolares da rede de escolas públicas municipais, bem como da Secretaria Municipal da Educação, de acordo com o que o previsto para cada emprego descrito no Anexo I-B desta lei.

FLS. 614
PROC. 473/2019
GTL.

Seção VIII
Das Faltas

Art. 130. Aos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação são exigidas assiduidade e pontualidade no comparecimento ao trabalho para o cumprimento das funções e atividades que exercem nas respectivas unidades escolares e ou em dependências da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 131. Será considerada ausência do servidor do Quadro dos Funcionários da Educação o seu não comparecimento durante período diário, integral ou parcial, de presença obrigatória no respectivo local de trabalho, com a caracterização de:

I - falta-hora, o não comparecimento em período diário parcial, correspondendo a parte da carga horária do dia de trabalho em relação ao horário estabelecido; e

II - falta-dia, o não comparecimento em período diário integral, correspondendo ao total da carga horária do dia de trabalho em relação ao horário estabelecido.

§ 1º Conforme regulamentação própria a cargo da Secretaria Municipal da Educação, as faltas ao trabalho conforme caracterizadas no "caput" deste artigo tornar-se-ão:

I - falta abonada, sem prejuízo financeiro ou funcional, a ausência considerada justificável quando requerida;

II - falta justificada, nos termos desta lei; e

III - falta injustificada, com desconto da remuneração do dia e do descanso semanal remunerado da semana em que ocorrer a falta.

§ 2º Compete à Secretaria Municipal da Educação instaurar processo administrativo por infrações em relação à assiduidade ou por abandono de emprego caracterizado, na forma da lei.

Seção IX
Das Férias dos Funcionários e Recesso

Art. 132. A organização do período de 30 (trinta) dias de férias anuais dos profissionais do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal seguirá as normas pertinentes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 133. Todos os Profissionais do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal terão direito a 18 (dezoito) dias de recesso, sendo 8 (oito) dias no mês de dezembro, contados a partir do dia 24 (vinte e quatro) de dezembro e 10 (dez) dias no mês de janeiro, contados a partir do dia 02 (dois) de janeiro.

FLS. 615
PROC. 473/2019
C.M.

Parágrafo único. Para os empregos de assistente administrativo da educação e auxiliar de serviços escolares o recesso previsto para o mês de janeiro será regulamentado anualmente.

Seção X
Das Licenças

Art. 134. Salvo disposição em lei específica e, na forma regulamentar, conceder-se-á licença ao empregado público:

I – sem prejuízo de vencimento:

a) por motivo de doença em pessoa da família, limitada a 15 (quinze) dias por ano, comprovada por atestado médico oficial, validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT; e

b) para desempenho de mandato classista, após eleição em assembleia e homologação de processo eleitoral, nos limites de 1 (um) empregado público licenciado a cada 1000 (mil) empregados públicos efetivos em exercício;

II – com prejuízo de vencimento:

a) para servir a outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, observando-se os limites de pessoal estabelecidos em regulamento e desde que haja anuência prévia do titular da pasta à qual se vincule o empregado;

b) para participar de atividades e cursos, observando-se os limites de pessoal estabelecidos em regulamento e desde que haja anuência prévia do titular da pasta à qual se vincule o empregado; e

c) para tratar de interesses particulares, observando-se os limites de pessoal estabelecidos em regulamento, por período de 4 (quatro) anos, sem prorrogação, desde que haja anuência prévia do titular da pasta à qual se vincule o empregado.

§ 1º A participação de empregados públicos em cursos de pós-graduação será disciplinada pela Lei nº 9.655, de 18 de julho de 2019, ou por outra que venha a lhe substituir.

§ 2º O benefício estabelecido pelo "caput" deste artigo será regulamentado pelo Executivo em até 60 (sessenta) dias após a promulgação desta lei.

Art 135. Às servidoras públicas municipais é garantida a licença maternidade, na forma do artigo 392 do Decreto-Lei Federal nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 1º Para além dos 15 (quinze) dias já previstos no art. 395 do Decreto-Lei Federal nº 5.452, de 01 de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, a empregada pública terá direito à extensão do seu repouso remunerado por mais 30 (trinta) dias.

FLS. 616
PROC. 473/2019
DIR.

§ 2º A concessão da extensão do repouso referido no "caput" deste artigo será garantida à empregada pública que a requerer no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após a ocorrência do aborto.

§ 3º O requerimento da interessada deverá ser formulado ao órgão responsável pelos recursos humanos, e deverá ser acompanhado de atestado médico oficial.

§ 4º Aplica-se o disposto neste artigo à servidora municipal adotante.

Art. 136. Para além dos 5 (cinco) dias já previstos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição da República Federativa do Brasil, aos empregados públicos é garantida a extensão de sua licença-paternidade por mais 15 (quinze) dias.

§ 1º A prorrogação da licença, nos termos do "caput" deste artigo, será garantida ao servidor que a requerer no prazo de até 2 (dois) dias úteis após o parto.

§ 2º O requerimento do interessado deverá ser encaminhado ao órgão responsável pelos recursos humanos e deverá ser acompanhado da respectiva certidão de nascimento.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao servidor municipal adotante.

Art. 137. Será concedido horário especial ao empregado estudante, independentemente de compensação de horário, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da Administração Pública, sem prejuízo do exercício do emprego público, na forma regulamentar.

Seção XI
Da Cessão

Art. 138. O servidor ocupante de emprego efetivo do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal poderá ser cedido para trabalho em órgão ou entidade de qualquer da Administração Direta e Indireta dos Poderes do próprio Município ou da União, Estados, do Distrito Federal e de outros Municípios, de acordo com o disposto na legislação municipal vigente, nas seguintes hipóteses:

I - para ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas; e

III - para atender a termos de acordo, contrato ou convênio de cooperação mútua.

FLS. 617
PROC. 473/2019

Art. 139. À cessão prevista no art. 138 desta lei aplica-se a Lei nº 6.792, de 29 de maio de 2008.

Art. 140. A cessão do servidor não será permitida quando estiver ele em condições de:

I - emprego comissionado;

II - emprego ou função temporária;

III - submissão a processo administrativo disciplinar.

Art. 141. O servidor do Quadro dos Funcionários da Educação Pública de Araraquara poderá ser cedido para órgãos da Administração Municipal ou a ela alheios durante o seu estágio probatório, ficando este suspenso pelo período de cessão, retomando-se sua contagem quando do retorno do servido ao emprego de origem no órgão cedente.

Seção XII
Da Qualificação Profissional

Art. 142. A Secretaria Municipal da Educação terá como atividade permanente o programa de qualificação profissional dos funcionários da educação com os seguintes objetivos:

I - a formação profissional continuada;

II - o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao aperfeiçoamento constante e à melhoria da qualidade dos serviços oferecidos em cada setor;

III - a criação de condições prioritárias da efetiva qualificação técnica pedagógica, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, de maneira a possibilitar a garantia da qualidade dos serviços oferecidos pela Secretaria Municipal da Educação;

IV - a melhoria do desempenho profissional no exercício de suas atribuições específicas; e

V - a promoção da valorização profissional.

Art. 143. O programa de qualificação profissional, destinado a proporcionar aos funcionários da educação seu pleno desenvolvimento funcional, será implementado através de ações específicas de atualização continuada e permanente, por meio de cursos de atualização, aperfeiçoamento e capacitação.

Art. 144. Cabe à Secretaria Municipal da Educação, em relação ao programa de qualificação profissional para os servidores do Quadro de Funcionários da Educação Pública Municipal:

I - elaborar programação anual de atividades, identificando as áreas a serem contempladas, os servidores que dela participarão e as ações priorizadas;

FLS. 018
PROC. 473/2019
C.M.

II - adotar as medidas necessárias para que fiquem asseguradas a todos iguais oportunidades de qualificação;

III - estabelecer:

a) as metas destinadas ao aperfeiçoamento dos funcionários da educação claramente definidas e quantificadas;

b) os programas, ações e áreas de formação ou especialização consideradas prioritárias para a melhoria da qualidade da educação pública municipal;

c) o quantitativo de vagas ofertadas em cursos e programas patrocinados ou incentivados pelo Município;

d) a definição de critérios relacionados ao deferimento do afastamento do profissional para:

1- participar de programas de formação, cursos de aperfeiçoamento e capacitação;

2- frequentar cursos de extensão, patrocinados ou incentivados pelo Município;

IV - planejar, em articulação com a direção das unidades escolares respectivas, a participação dos funcionários da educação nos cursos e demais atividades voltadas à qualificação profissional, adotando as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízo às atividades educacionais;

V - programar as datas de realização das atividades constantes dos programas de qualificação, assim como os prazos para que os servidores solicitem afastamentos, para a participação nos cursos;

VI - dar ampla divulgação à relação dos cursos e atividades que receberão patrocínio ou incentivo do Município, seu conteúdo programático, data de realização, local e critérios de avaliação a que se submeterão os servidores deles participantes; e

VII - elaborar relatórios sobre as atividades realizadas, indicando a clientela alcançada, os resultados obtidos, os custos e as medidas que deverão ser adotadas para o constante aprimoramento dos programas de qualificação.

Parágrafo único. Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

I - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal da Educação;

II - por meio de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;

III - mediante encaminhamento do servidor às instituições especializadas, sediadas ou não no Município; e

IV - por meio da realização de cursos de diferentes formatos utilizando os recursos disponíveis e adequados a cada programa.

FLS. 619
PROC. 473/2019
COM.

Art. 145. Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos servidores nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias e apropriadas a seu constante desenvolvimento e à qualidade da educação pública municipal.

Art. 146. Os servidores em estágio probatório também deverão ser contemplados com cursos de curta duração e de diversos conteúdos, seminários, palestras e oficinas de trabalho.

Art. 147. A Secretaria Municipal da Educação deverá realizar reuniões de estudo e discussão de assuntos pedagógicos, técnicos e administrativos pertinentes a áreas de atuação dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação.

Parágrafo único. O Programa de Qualificação Profissional da Secretaria Municipal da Educação deverá constar no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual com rubrica específica destinada aos programas de formação.

CAPÍTULO IV
DA REMOÇÃO E PERMUTA DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Art. 148. Os processos de remoção e permuta serão simultâneos e adequados ao pleno atendimento dos servidores do Quadro de Funcionários da Educação Pública Municipal seus partícipes, em sua realização observando-se normas oficiais específicas emanadas da Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito da Secretaria Municipal da Educação, para exercer suas atividades em outra unidade ou coordenadoria que possua o mesmo emprego em sua lotação.

§ 2º Para os fins do disposto no § 1º deste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

I – de ofício, no interesse da Secretaria Municipal da Educação; ou

II – a pedido, a critério da Secretaria Municipal da Educação.

§ 3º O processo de remoção deverá preceder o ingresso de novos profissionais, sendo que as vagas remanescentes do processo de remoção serão oferecidas aos ingressantes.

FLS. 620
PROC. 473/2019

§ 4º A realização dos processos de remoção a pedido terá frequência anual.

Art. 149. Para execução dos respectivos processos de remoção a pedido e permuta serão estabelecidas normas por ato oficial expedido pela Secretaria Municipal da Educação, de observância obrigatória, na seguinte conformidade:

I - forma de inscrições, cronograma, locais e horários;

II - critérios a serem estabelecidos para pontuação e pesos relacionados ao tempo de exercício que definirão a pontuação;

III - critérios para desempate e pesos relacionados aos critérios referidos no inciso II deste artigo;

IV - forma de interposição de recursos, por desacordo relacionado à pontuação ou classificação;

V - designação de comissão específica formada por servidores do Quadro de Funcionários da Educação Pública Municipal e da Secretaria Municipal da Educação, com competência para coordenação, execução, acompanhamento e supervisão do respectivo processo em todas suas etapas; e

VI - forma de participação por procuração em todos os atos pertinentes à realização dos processos de remoção e permuta.

Art. 150. Permuta é o ato pelo qual dois servidores do Quadro de Funcionários da Educação Pública Municipal, da mesma área de atuação, trocarão de forma definitiva seus postos de trabalho nas unidades escolares da rede de escolas públicas municipais e na Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Poderão solicitar remoção por permuta, nas condições referidas no "caput" deste artigo, os ocupantes de empregos efetivos que:

I - ocupem empregos iguais e com a mesma jornada de trabalho; e

II - estejam em efetivo exercício da função.

§ 2º Não poderão solicitar remoção por permuta, nas condições referidas no "caput" deste artigo, os ocupantes de empregos efetivos que:

I - estejam em processo de readaptação, mesmo que com laudo temporário; e

II - tenham sido beneficiados no processo de remoção, em qualquer uma de suas fases.

§ 3º O processo de remoção por permuta dar-se-á por ato próprio expedido oficial e anualmente pela Secretaria Municipal da Educação.

FLS. 621
PROC. 473/2019

Art. 151. Após a homologação da remoção a pedido ou da permuta, o resultado final do processo será encaminhado ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação para registro em prontuário do servidor removido e atualização do quadro.

Art. 152. O resultado do processo será válido apenas para o provimento das vagas nele oferecidas, vedada à formação de lista de espera ou cadastro reserva.

CAPÍTULO V
DA FUNÇÃO-ATIVIDADE

Art. 153. Função-atividade é aquela exercida, mediante designação específica, por servidores efetivos com atribuições temporárias de assessoramento pedagógico, diversas das de seus empregos de natureza efetiva, que constituem a parte provisória do Quadro de Funcionários da Educação Pública Municipal.

§ 1º Exerce função-atividade o educador infantil designado para educador infantil formador, cujas atribuições estão descritas no Anexo III desta lei.

§ 2º As designações específicas de que trata o art. 153 desta lei são da competência do titular da Secretaria Municipal da Educação ou de quem ele indicar, após aprovação em processo seletivo.

Art. 154. O empregado público designado para o exercício de uma função-atividade será submetido, a cada 2 (dois) anos, a um processo de avaliação, para fins de manutenção de sua designação, a qual dependerá de obtenção da pontuação mínima de 60% (sessenta por cento).

Parágrafo único. O processo de avaliação previsto no "caput" este artigo compreenderá conhecimentos técnicos e práticos referentes às atividades desempenhadas pelo empregado público em razão da função-atividade para a qual fora designado.

TÍTULO V
DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DO PLANO DE CARREIRA

Seção I
Do Conceito

Art. 155. O Plano de Carreira é o conjunto ordenado das regras contidas nesta lei que definem a evolução funcional na carreira dos funcionários da educação ocupantes de empregos, cujos objetivos são:

FLS. 6202
PROC. 473/2019
ASS.

I - a racionalização da estrutura da carreira estabelecendo uma política de recursos humanos capaz de conduzir, da forma mais eficaz, o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do servidor com os resultados do seu trabalho;

II - o estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional com remuneração condigna; e

III - o reconhecimento e valorização dos funcionários da educação pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho.

Seção II
Dos Fundamentos

Art. 156. O Plano de Carreira dos Funcionários da Educação Pública Municipal, assegurados os princípios da legalidade e da segurança jurídica, tem como fundamentos a liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos estabelecidos na legislação vigente.

Seção III
Da Estrutura da Carreira

Art. 157. A carreira dos Funcionários da Educação Pública Municipal é estruturada com base em empregos de provimento efetivo ordenados, com a denominação de:

I - agente escolar;
II - assistente administrativo da educação;
III - assistente social da educação;
IV - auxiliar de serviços escolares;
V - educador infantil;
VI - monitor de transporte escolar;
VII - merendeiro escolar;
VIII - psicólogo da educação;
IX - psicopedagogo; e
X - técnico em nutrição escolar.

CAPÍTULO II
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I
Disposições Gerais

Art. 158. A Evolução Funcional ocorrerá, isolada ou cumulativamente, das seguintes formas:

I – progressão por antiguidade; e
II – promoção por titulação e por merecimento.

FLS. 623
PROC. 473/2019
RUB.

Seção II
Da Progressão por antiguidade

Art. 159. A progressão por antiguidade é a passagem anual de 1 (uma) referência para outra imediatamente superior, segundo critérios de antiguidade, de maneira automática e na forma estabelecida nesta Seção.

Art. 160. Está habilitado à progressão por antiguidade o empregado que, cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no emprego público;

II – não possuir, durante o interstício, 3 (três) ou mais ausências injustificadas;

III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar, qualquer que seja.

Art. 161. O interstício mínimo exigido para a progressão por antiguidade:

I – será contado em anos, compreendendo o período entre janeiro e dezembro;

II – começará a ser contado a partir do mês de janeiro subsequente ao ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses ininterruptos; e

IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias; e

b) das faltas justificadas.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a progressão por antiguidade a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança desde que o servidor exerça sua função na Secretaria Municipal da Educação.

Seção III
Da promoção por titulação

Art. 162. A promoção por titulação é a passagem automática do servidor de uma referência para outra superior, segundo os critérios de escolaridade, observando-se os critérios estabelecidos em lei, mediante requerimento e habilitação do interessado, observando-se o prazo para implantação.

§ 1º O processo necessário ao levantamento e definição dos servidores que fazem jus à promoção por titulação dar-se-á 2 (duas) vezes ao ano, podendo os títulos serem entregues nos meses de junho ou novembro de cada ano.

FLS. 624
PROC. 473/2019

§ 2º Os efeitos financeiros decorrentes da promoção serão protraídos para o mês de julho, para as homologadas no primeiro semestre de cada ano, e para o mês de janeiro do ano subsequente, para as homologadas no segundo semestre de cada ano.

Art. 163. Está habilitado à promoção por titulação o empregado que, cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no emprego público;

II – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado, com imposição de sanção disciplinar de qualquer natureza;

III – não possuir, durante o ano anterior ao requerimento, 3 (três) ou mais ausências injustificadas;

IV – não estiver com o contrato de trabalho suspenso, exceto na hipótese de empregado público efetivo nomeado para cargo em comissão; e

V – tiver obtido ao menos 60% (sessenta por cento) de aproveitamento em avaliação objetiva de desempenho.

Parágrafo único. A promoção de que trata este capítulo somente será efetivada a partir da primeira avaliação objetiva de desempenho realizada nos termos estipulados nesta lei.

Art. 164. O interstício referido no inciso II do "caput" do art. 163 desta lei:

I – compreenderá o período entre janeiro e dezembro do ano anterior ao protocolo do requerimento;

II – será considerado apenas se o servidor tiver trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses ininterruptos no período; e

III – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias; e

b) das faltas justificadas.

Art. 165. A promoção por titulação dar-se-á segundo:

I – obtenção de diploma de nível fundamental, para os empregados ocupantes de emprego público que não exija tal escolaridade para o seu provimento, garantindo-se a evolução em 3 (três) referências;

II – obtenção de diploma de nível médio ou técnico, para os empregados ocupantes de emprego público que não exija tal escolaridade para o seu provimento, garantindo-se a evolução em 4 (quatro) referências;

III – obtenção de diploma de nível superior ou tecnológico, para os empregados ocupantes de emprego público que não exija tal escolaridade para o seu provimento, garantindo-se a evolução em 5 (cinco) referências;

FLS. 625
PROC. 473/2019

IV – obtenção de diploma de nível superior em pedagogia, para os empregos de educador infantil e agente escolar, garantindo-se a evolução em 7 (sete) referências;

V – obtenção de diploma de pós-graduação "latu sensu" de especialização, realizada presencialmente, para os empregados que não o possuírem ou para os empregados ocupantes de emprego público que não exija tal escolaridade para o seu provimento, garantindo-se a evolução em 3 (três) referências;

VI – obtenção de diploma de pós-graduação "stricto sensu" de mestrado, para os empregados que não o possuírem, garantindo-se a evolução em 9 (nove) referências; e

VII – obtenção de diploma de pós-graduação "stricto sensu" de doutorado, para os empregados que não o possuírem, garantindo-se a evolução em 12 (doze) referências.

§ 1º O empregado público poderá progredir por titulação com a apresentação de apenas um diploma a cada 3 (três) anos, respeitando-se a cronologia da obtenção dos diplomas.

§ 2º Não será admitida promoção por titulação na hipótese de apresentação de diploma em desconformidade com o critério cronológico disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os diplomas previstos no "caput" deste artigo, utilizados para fins de progressão por titulação:

I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação e, no caso de pós-graduação "stricto sensu", devem ser reconhecidos pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior);

II – devem ter validade indeterminada para os fins desta lei;

III – não podem ser utilizados mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

IV – não podem ser apresentados de maneira cumulativa, em conjunto ou sequencial; e

V – não podem ter sido utilizados como requisito de ingresso no emprego público ou em processos de evolução na carreira previstos em legislação anterior.

§ 4º Os empregados que estiverem realizando pós-graduação "latu sensu" de especialização à distância, quando da promulgação desta lei, poderão, se promover, nos termos do inciso IV do "caput" deste artigo.

§ 5º Os efeitos financeiros decorrentes da promoção por titulação serão protraídos para o mês de julho, para as homologadas no primeiro semestre de cada ano, e para o mês de janeiro do ano subsequente, para as homologadas no segundo semestre de cada ano.

FLS. 625
PROC. 473/2019
ASS.

§ 6º Em caso de dificuldades financeiras devidamente comprovadas pela Secretaria Municipal da Educação, a promoção por titulação poderá ocorrer no prazo máximo de 18 (dezoito) meses após a sua homologação.

Art. 166. Alternativamente ao diploma poderá ser apresentado o histórico escolar e a declaração de conclusão de curso.

Art. 167. O título utilizado deve guardar pertinência com a área de atuação do emprego, exceto nos casos de Graduação de ocupantes de emprego de Nível Fundamental e Nível Médio.

Seção IV
Da promoção por merecimento

Art. 168. A promoção por merecimento é a passagem de uma referência para outra 5 (cinco) níveis superior, mediante avaliação de desempenho, observando-se o limite de pessoal que será promovido a cada processo seletivo trienal, na forma do edital e do regulamento da evolução funcional.

§ 1º O processo seletivo referido no "caput" deste artigo dar-se-á sempre no segundo semestre do ano.

§ 2º Os efeitos financeiros decorrentes dos processos seletivos realizados para a finalidade de promoção dos servidores serão protraídos em até 18 (dezoito) meses, a contar da homologação do resultado do processo seletivo, conforme disponibilidade financeira da administração, na forma do edital.

Art. 169. Está habilitado à promoção por merecimento, observando-se o limite de pessoal que será promovido a cada processo seletivo trienal, na forma do edital e do regulamento da evolução funcional, o servidor que cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no emprego público;

II – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado, com imposição de sanção disciplinar de qualquer natureza;

III – tiver obtido ao menos 60% (sessenta por cento) de aproveitamento em avaliação objetiva de desempenho;

IV – não possuir, durante o interstício, 10 (dez) ou mais ausências injustificadas;

V – tiver concluído 240 (duzentas e quarenta) horas de cursos de qualificação profissional:

a) ofertados pela Secretaria Municipal da Educação; ou

FLS. 6217
PROC. 473/2019
C.M.

b) ofertados por outras instituições de ensino, mediante validação da certificação pela Secretaria Municipal da Educação, aferida em razão da pertinência temática entre o curso apresentado e as atribuições do emprego público provido ou função investida pelo servidor.

c) de cursos de qualificação profissional ministrados voluntariamente pelo servidor junto à Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Em caso de empate, terá prioridade a ser promovido por merecimento o servidor inscrito que não tenha obtido qualquer promoção nos últimos 6 (seis) anos.

§ 2º A promoção de que trata este capítulo somente será efetivada a partir da primeira avaliação objetiva de desempenho realizada nos termos estipulados nesta lei.

Art. 170. O interstício mínimo exigido para a promoção por merecimento:

I – será contado em anos, compreendendo o período entre janeiro e dezembro;

II – começará a ser contado a partir do mês de janeiro subsequente ao ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses, ininterruptos ou não; e

IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias; e

b) das faltas justificadas.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a promoção por merecimento a designação para função de confiança.

Art. 171. A promoção por merecimento dar-se-á de acordo com a previsão orçamentária consignada nas Leis Orçamentárias vigentes (PPA, LDO e LOA), que deverão assegurar, ao menos de 3 (três) em 3 (três) anos, recursos suficientes para viabilizar o processo seletivo.

§ 1º O servidor habilitado para a promoção por merecimento poderá optar por não evoluir em sua carreira funcional, devendo formalizar por escrito a sua negativa ao órgão responsável pelos recursos humanos do Poder Executivo Municipal.

§ 2º O estabelecido neste capítulo será regulamentado em até 60 (sessenta) dias da data de vigência desta lei.

FLS. 6258
PROC. 473/2019
GM.

§ 3º Os efeitos financeiros decorrentes dos processos seletivos realizados para a finalidade de promoção dos servidores serão protraídos para o mês de janeiro do ano subsequente à conclusão do processo, com prazo de implantação de até 18 (dezoito) meses, conforme disposição da Administração.

CAPÍTULO III
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 172. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e gerir o processo de Evolução Funcional.

Parágrafo único. O gerenciamento do Sistema de Avaliação de Desempenho ficará a cargo do órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 173. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o § 4o do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como para fins da primeira Evolução Funcional, mediante prova objetiva;

II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada a cada 3 (três) anos para fins de Evolução Funcional, nas modalidades de promoção, mediante prova objetiva.

Parágrafo único. Constitui critério obrigatório do Sistema de Avaliação de Desempenho a aferição do disposto no inciso V do "caput" do art. 169 desta lei.

Art. 174. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo trienal e sistemático de aferição do desempenho do servidor, utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I – assiduidade e pontualidade; e

II – avaliação funcional de caráter objetivo.

§ 1º A Avaliação Funcional ocorrerá trienalmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidos para o bom desempenho do emprego público e cumprimento da missão institucional da Prefeitura do Município e da unidade em que estiver em exercício, mediante prova objetiva.

FLS. 629
PROC. 473/2019
ASS.

§ 2º Os empregados serão classificados em lista para seleção daqueles que irão progredir, considerando a ordem da nota obtida na Avaliação de Desempenho, conforme vagas estabelecidas em edital.

§ 3º Em caso de empate será contemplado o empregado que, sucessivamente:

I – nos casos de promoção, obtiver a maior assiduidade no período;

II – nos casos de promoção, obtiver titulação que possua maior pertinência temática ao emprego público ocupado;

III – tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente; e

IV – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no emprego público.

Art. 175. O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que estiver exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

Art. 176. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto do Chefe do Executivo, subscrito pelo titular da Secretaria Municipal da Educação, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data de vigência desta lei, a partir de sugestão elaborada pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional e aprovada pelo Comitê Municipal de Gestão Democrática – CMGD.

Parágrafo único. O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá, com vistas à sua transparência, primar pelo emprego de critérios objetivos e previamente estabelecidos para a atribuição de notas e pontuações em edital anterior ao processo seletivo.

Seção I
Da Avaliação de Desempenho e da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional

Art. 177. A avaliação de desempenho dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal processar-se-á de forma pertinente e tem como objetivo:

I - servir de base para o desenvolvimento profissional e orientar na consecução dos resultados almejados pela Secretaria Municipal da Educação;

II - propiciar ao servidor avaliação diagnóstica que o estimule a melhorar seu desempenho; e

III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal da Educação na formulação de programas de formação continuada.

FLS. 630
PROC. 473/2019

§ 1º Compete à Secretaria Municipal da Educação baixar normas reguladoras no tocante à criação e implementação do sistema de avaliação de desempenho dos Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal.

§ 2º Compete à Secretaria Municipal da Educação elaborar instrumentos de avaliação de desempenho apropriados, formatando formulários próprios e definindo fatores significantes na condução da análise, em termos de indicadores qualitativos e quantitativos, de maneira a, com objetividade, dar forma e conteúdo à avaliação de desempenho a que se refere o "caput" deste artigo e seus incisos.

§ 3º O trabalho referido no § 2º deste artigo consubstanciar-se-á em manual de normas e procedimentos específico que orientará processo de avaliação de desempenho de que trata o "caput" deste artigo, com ênfase em relação à obrigatoriedade de:

I - preenchimento, por parte do servidor avaliado e do seu superior hierárquico imediato, de todos os campos do respectivo formulário específico, seguido das respectivas assinaturas;

II - análise de todas as peças do processo respectivo pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, para certificação no tocante à aplicação das regras relativas à evolução funcional constantes desta lei;

III - efetiva ciência do resultado da avaliação de desempenho respectiva ao servidor avaliado;

IV - recorrência por parte do servidor avaliado à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional referida no inciso II, em caso de divergência em relação ao resultado da avaliação; e

V - revisão e retificação ou ratificação do resultado da avaliação sempre que se fizer necessário, acompanhada da justificativa correspondente, em relatório a ser encaminhado ao titular da Secretaria Municipal da Educação, para decisão final.

Art. 178. A aplicação da avaliação de desempenho contemplará todos os servidores do Quadro de Funcionários da Educação Pública Municipal e deverá ocorrer de forma transparente e em condições de igualdade a análise por parte:

I - dos avaliados, na expressão de autoavaliação; e

II - dos avaliadores.

Parágrafo único. O processo de avaliação de desempenho deve atender, obrigatoriamente, as seguintes condições:

I - aplicação em momentos simultâneos do avaliado e do avaliador; e

II - fatores de desempenho definidos coletivamente, complementados de subfatores descritivos que possibilitem o entendimento do que está sendo avaliado e evidências dessa avaliação.

FLS. 631
PROC. 473/2019
VOL. 6

Art. 179. Fica criada a Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional dos profissionais do magistério público municipal, com ampla representatividade de todos os empregos que compõem o Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal.

§ 1º Será garantida a participação do Sindicato dos Servidores Municipais de Araraquara e Região – SISMAR e do Comitê Municipal de Gestão Democrática como membros efetivos da comissão referida no "caput" deste artigo.

§ 2º Caberá à Comissão a que se refere o "caput" deste artigo executar o processo de avaliação dos servidores do Quadro dos Funcionários da Educação Pública Municipal, pronunciando-se e emitindo pareceres sobre:

I - os resultados do processo de avaliação de desempenho; e

II - os requerimentos que lhe sejam encaminhados relacionados à evolução funcional dos profissionais do magistério público municipal.

§ 3º Os membros da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional representantes do magistério público municipal deverão ser profissionais dos diferentes níveis e modalidades de ensino.

§ 4º A coordenação da Comissão a que se refere o "caput" deste artigo ficará a cargo do membro indicado pelo titular da Secretaria Municipal da Educação.

Seção II
Do Enquadramento

Art. 180. Os ocupantes dos empregos públicos de provimento efetivo extintos serão reenquadrados nos empregos públicos de mesma natureza das funções que desempenham atualmente, conforme o Anexo IV desta lei, na referência equivalente ao valor de seu vencimento base ou, caso inexistente referência com tal valor, na referência imediatamente superior da tabela vencimental.

§ 1º O enquadramento previsto no "caput" deste artigo não considerará as verbas correspondentes a vantagens pessoais às quais o empregado público faça jus, tais como:

I – verbas decorrentes de incorporações efetivadas e realizadas em razão do exercício de cargos em comissão, funções de confiança ou funções-atividade;

II – adicional por tempo de serviço ("sexta parte");

III – gratificações em geral;

IV – retribuições pecuniárias decorrentes do regime de dedicação exclusiva; e

V – honorários.

FLS. 632
PROC. 473/2019

§ 2º O demonstrativo de pagamentos do empregado público deverá discriminar, de forma individual, os vencimentos correspondentes ao emprego público ocupado, bem como cada uma das verbas correspondentes a vantagens pessoais a que o empregado público faça jus.

§ 3º O empregado público que, na forma da Lei nº 6.251, de 2005, tenha incorporado à sua remuneração qualquer percentual da retribuição pecuniária em razão de investidura em cargo em comissão ou de designação para função de confiança ou função-atividade, fará jus, a partir do advento desta lei, à percepção do valor integral da retribuição pecuniária em razão de nova investidura em cargo em comissão ou de nova designação para função de confiança ou função-atividade.

§ 4º O disposto no § 3º:

I – dar-se-á sem prejuízo do direito adquirido à vantagem já incorporada; e

II – será aplicável, a partir do 25º (vigésimo quinto) mês, a contar da entrada em vigor desta lei, às hipóteses em que, a partir do advento desta lei, o empregado público permanecer investido no mesmo cargo em comissão ou designado para a mesma função de confiança ou função-atividade sob a égide da Lei nº 6.251, de 2005.

§ 5º Na hipótese do inciso II do § 4º deste artigo:

I – ocorrida a incorporação, o valor correspondente ao percentual incorporado será considerado como "incorporação de função" e será subtraído do valor da retribuição pecuniária correspondente à função de confiança que o servidor esteja exercendo, até atingir o teto de 100% (cem por cento) da respectiva retribuição pecuniária; e

II – o empregado público que possuir incorporada integralmente a retribuição pecuniária não fará jus ao recebimento de qualquer outra retribuição pecuniária quando estiver no exercício da mesma ou em outra função de confiança.

§ 6º O disposto no "caput" deste artigo aplica-se igualmente ao enquadramento determinado na forma do Anexo V desta lei.

§ 7º O disposto neste artigo dar-se-á em até 18 (dezoito) meses após a vigência desta lei.

Art. 181. No processo de enquadramento previsto no art. 180 desta lei serão considerados os seguintes fatores:

I – a natureza e equivalência com o emprego público de origem e sua respectiva carreira; e

II – habilitação legal para o exercício da profissão regulamentada, quando necessária.

Fls. 633
Proc. 473/2019

Art. 182. O enquadramento previsto neste Capítulo dar-se-á em até 18 (dezoito) meses após a promulgação desta lei.

Art. 183. O servidor público que se considerar prejudicado com seu enquadramento poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de publicação da Portaria de enquadramento, dirigir ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria Municipal da Educação petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada.

Parágrafo único. A ementa da decisão que deferir ou denegar o pedido deverá ser formalmente comunicada ao servidor interessado.

Art. 184. Caso o requerimento efetuado nos termos do art. 183 desta lei seja denegado, o servidor público poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data comunicação, dirigir ao Prefeito Municipal recurso devidamente fundamentado.

Parágrafo único. A ementa da decisão que deferir ou denegar o pedido deverá ser formalmente comunicada ao servidor interessado.

Seção III
Do Adicional

Art. 185. Será beneficiado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre seus vencimentos o Funcionário da Educação Pública Municipal que atuar nas unidades educacionais do programa municipal de educação no campo ou em distrito isolado.

Seção IV
Da remuneração dos empregos de provimento efetivo

Art. 186. As escalas de vencimentos dos empregos públicos integrantes do Anexo I-B são as constantes do Anexo V-B desta lei.

Art. 187. O ingresso nos empregos públicos referidos no art. 186 desta lei ocorrerá sempre na primeira referência da respectiva carreira quando exigido o requisito mínimo de escolaridade para investidura no emprego.

Art. 188. As escalas de vencimentos dos empregos públicos descritos nesta Lei são definidas a partir do piso de R$ 1.298,00 (um mil, duzentos e noventa e oito reais) para os empregos mensalistas e R$ 5,90 (cinco reais e noventa reais) por hora para os empregos horistas, com diferença de 1% (um por cento) de uma referência para outra.

FLS. 634
PROC. 473/2019

§ 1º O piso estabelecido no "caput" deste artigo será implementado em até 18 (dezoito) meses a partir da promulgação a partir da promulgação desta lei.

§ 2º O ingresso nos empregos públicos referidos no "caput" deste artigo ocorrerá sempre na primeira referência da respectiva carreira quando exigido o requisito mínimo de escolaridade para investidura no emprego.

Art. 189. São hipóteses para a alteração de vencimento:

I – promoção ou progressão conforme o disposto nesta Lei; e

II – elevação do piso salarial.

Art. 190. Fica respeitado o direito do servidor em face de vantagens remuneratórias não previstas acima, mas previamente concedidas e adquiridas pelo servidor, em consonância com a legislação de regência correspondente e de acordo com as previsões específicas porventura existentes nas disposições finais desta lei.

Parágrafo único. Veda-se, após a data da vigência desta lei e realização do enquadramento nesta lei, a concessão de qualquer hipótese de incorporação decorrente do exercício de cargo em comissão, função de confiança ou função-atividade.

Art. 191. A maior remuneração atribuída aos servidores do Município não poderá superar a do Chefe do Executivo, sendo imediatamente reduzidos a esse limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

Seção V
Da Adequação da Nomenclatura e Criação de Empregos

Art. 192. Para os fins desta lei, altera-se a nomenclatura de empregos titulados anteriormente a sua vigência, referindo-se a funcionários da educação efetivos da rede de escolas públicas municipais e da Secretaria Municipal da Educação, na seguinte conformidade:

I - o emprego de Agente Social de Serviços Públicos passa a denominar-se Merendeiro Escolar;

II - o emprego de Agente Operacional de Serviços Públicos passa a denominar-se Auxiliar de Serviços Escolares;

III - o emprego de Agente Administrativo de Serviços Públicos passa a denominar-se Assistente Administrativo da Educação; e

IV - o emprego de Técnico em Serviços Públicos passa a denominar-se como Técnico em Nutrição Escolar.

Fls. 635
Proc. 473/2019

§ 1º Os agentes administrativos de serviços públicos que, na data da edição desta lei, estiverem formalmente lotados na sede da Secretaria Municipal da Educação serão enquadrados no cargo de Assistente Administrativo, pertencente ao quadro geral de empregados públicos da Prefeitura do Município de Araraquara.

§ 2º Os agentes administrativos de serviços públicos que, na data da edição desta lei, estiverem formalmente lotados nas unidades descentralizadas da Secretaria Municipal da Educação serão enquadrados no emprego público de Assistente Administrativo da Educação.

Art. 193. Para os fins desta lei, observado o Anexo IV desta lei, ficam criados os empregos públicos de:

I - educador infantil;

II - agente escolar; e

III – monitor de transporte escolar.

Seção VI
Das Funções de Confiança e Cargos em Comissão

Art. 194. As funções de confiança e cargos de provimento em comissão estão previstos na estrutura administrativa geral do Município e serão lotados na Secretaria Municipal da Educação conforme dispuser a lei de regência da estrutura administrativa do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO IV
DA FALTA ABONADA

Art. 195. A falta abonada consiste na prerrogativa de cada servidor público faltar 6 (seis) dias úteis no período de 12 (doze) meses, sem prejuízo dos vencimentos, na forma regulamentar.

Parágrafo único. O empregado público fará jus a 1 (uma falta) abonada por mês, vedado o uso de faltas abonadas em dias seguidos.

CAPÍTULO V
DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

Art. 196. O prêmio assiduidade, instituído pela Lei nº 6.251, de 2005, é um benefício de caráter indenizatório, que será devido ao servidor público municipal que cumprir jornada de trabalho sem registro de faltas.

FLS. 636
PROC. 473/2019

§ 1º O prêmio assiduidade, no valor de R$ 159,67 (cento e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), será pago mensalmente, juntamente com a folha de pagamento.

§ 2º O valor referido no § 1º deste artigo será corrigido em conformidade com os índices de reajustes concedidos aos servidores do Município.

§ 3º O prêmio referido no "caput" deste artigo será regulamentado por ato próprio do Chefe do Executivo no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da entrada em vigor da presente lei.

TÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 197. Fica criado a partir da data da vigência desta lei o emprego público de Professor II – Bilíngue/Libras, de provimento efetivo, integrando o Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal.

Art. 198. No prazo de 60 (sessenta) dias contados da vigência desta lei, será apresentada propositura legislativa tendo por objetivo a revisão e consolidação das gratificações concedidas previamente à edição desta lei.

Art. 199. Fica proibida a nomeação em função-atividade de gestor comunitário e vice-diretor na mesma unidade escolar de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica do diretor de escola.

Art. 200. No prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da entrada em vigor da presente lei deverá ser realizado um censo dos empregados públicos ativos da Secretaria Municipal da Educação.

Art. 201. Aos empregados eleitos por seus pares, por voto direto, por unidade de trabalho, será concedida redução de 4 (quatro) horas mensais para os empregados que cumprem jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas e de 2 (duas) horas mensais para os empregados que cumprem jornada semanal menor que 36 (trinta e seis) horas, para o exercício de funções de representação da categoria perante a Administração Municipal e perante organismos ou entidades de representação.

§ 1º Será eleito 1 (um) representante a cada 100 (cem) empregados na undiade de trabalho e, no caso de a unidade possuir menos de 100 (cem) empregados, será garantido ao menos 1 (um) representante.

Fls. 637
Proc. 473/2019

§ 2º A redução referida no "caput" deste artigo não poderá ser superior a 2 (duas) horas na mesma semana.

§ 3º O disposto neste artigo será regulamentado por decreto do Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da entrada em vigor da presente lei.

Art. 202. Esta lei será avaliada em seus efeitos pela Secretaria Municipal da Educação, pela Equipe de Desenvolvimento de Políticas de Recursos Humanos e Comissão de Desenvolvimento Funcional, desde sua vigência, com o objetivo de, sempre que entenderem necessário, apresentarem relatório ao Chefe do Poder Executivo Municipal, expondo a necessidade de alterações.

Art. 203. Os servidores que, na data da promulgação desta lei, ainda não tiverem efetivamente incorporado à sua remuneração a retribuição pecuniária pelo exercício de função de confiança ou a gratificação de representação do cargo de coordenador executivo, porém que, nos termos do art. 22 e do art. 13, §3º, todos da Lei nº 6.251, de 2005, fizerem jus à incorporação de tais verbas junto à sua remuneração, poderão requerer tal incorporação à sua remuneração, observados os requisitos vigentes sob a égide da Lei nº 6.251, de 2005.

§ 1º Os servidores que estejam há menos de 5 (cinco) anos no exercício de função de confiança ou ocupando o cargo de coordenador executivo, poderão obter a incorporação prevista no "caput" deste artigo obedecido o seguinte escalonamento:

I – 1 (um) ano completo de efetivo exercício de função de confiança ou de exercício do cargo de coordenador executivo: 10% (dez por cento) de incorporação;

II – 2 (dois) anos completos de efetivo exercício de função de confiança ou de exercício do cargo de coordenador executivo: 20% (vinte por cento) de incorporação;

III – 3 (três) anos completos de efetivo exercício de função de confiança ou de exercício do cargo de coordenador executivo: 30% (trinta por cento) de incorporação;

IV – 4 (quatro) anos completos de efetivo exercício de função de confiança ou de exercício do cargo de coordenador executivo: 40% (quarenta por cento) de incorporação.

§ 3º Para os fins do § 1º deste artigo, a fração igual ou superior a 6 (seis) meses será considerada como ano de efetivo exercício.

§ 4º A incorporação prevista no § 1º deste artigo deverá ser requerida na forma de regulamento a esta lei e será efetivada no prazo máximo de 18 (dezoito) meses, a contar da vigência desta lei, em conformidade com critérios e cronogramas fixados em decreto do Poder Executivo.

FLS. 638
PROC. 473/2019

§ 5º Às incorporações de que trata este artigo aplica-se, no que for cabível, o disposto nos §§ 1º a 5º do art. 180 desta lei.

§ 6º O disposto neste artigo dar-se-á em até 18 (dezoito) meses após a promulgação desta lei.

Art. 204. Ficam extintos, a partir do enquadramento previsto nesta lei, os seguintes empregos:

I – Agente Administrativo de Serviços Públicos;
II – Agente Educacional;
III – Agente Operacional de Serviços Públicos;
IV – Agente Social de Serviços Públicos; e
V – Técnico em Serviços Públicos.

§ 1º Os atuais ocupantes de tais empregos serão reenquadrados em consonância com o Anexo IV desta lei.

§ 2º O enquadramento dos ocupantes dos empregos públicos previstos nos incisos I, III, IV e V do "caput" deste artigo abrangerá exclusivamente empregados públicos da Prefeitura do Município que estejam lotados na Secretaria Municipal da Educação.

§ 3º Para fins do § 2º deste artigo, será considerada a última lotação a que formalmente o empregado público fora submetido.

Art. 205. Os titulares dos empregos efetivos constantes nos anexos desta Lei realizarão controle de registro de frequência.

Art. 206. Constará do demonstrativo de salários a referência em que estiver enquadrado o servidor.

Art. 207. As disposições que atribuírem ao Município novas despesas poderão ser implementadas em até 18 (dezoito) meses da vigência desta lei.

§ 1º As jornadas de trabalho estipuladas nesta lei que diferirem da jornada de trabalho padrão prevista nesta lei somente produzirão efeitos a partir de decreto do Poder Executivo que fixe, para cada emprego público, a forma de cumprimento das respectivas jornadas de trabalho diferidas, devendo ser especificado, dentre outros:

I – o horário mínimo de início da jornada e o horário máximo de término da jornada;

II – os períodos em que poderão ser realizados os intervalos intrajornadas;

III – aspectos próprios da execução da escala de trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, caso adotada.

Fls. 639
Proc. 473/2019

§ 2º O disposto no § 1º deste artigo:

I – incidirá, inclusive, sobre os cargos criados na forma do enquadramento previsto no Anexo V desta lei; e

II – deverá ser implementado em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da vigência desta lei.

Art. 208. Os casos omissos na presente lei serão dirimidos pelo disposto no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Prefeitura do Município de Araraquara.

Art. 209. A gratificação denominada Regime de Trabalho Integral – RTI, instituída pelo artigo 2º da Lei nº 7.238, de 30 de abril de 2010, integrada ao vencimento dos servidores públicos que ocupam o emprego de Diretor de Escola, fica revogada a partir da vigência desta lei.

Parágrafo único. Tendo em vista a dispensa do regime de ponto para os ocupantes do emprego de Diretor de Escola, não haverá o pagamento de horas extras, mesmo sendo o servidor responsável em tempo integral pela unidade escolar.

Art. 210. Poderão se promover por titulação, automaticamente, nos termos do Capítulo IV, Seção III, da Lei nº 6.251, de 19 de abril de 2005:

I – os titulares dos empregos de agente educacional e educador infantil que, quando da promulgação desta lei, estiverem realizando graduação em pedagogia ou em licenciatura e que não usufruíram da promoção por titulação;

II – os titulares dos empregos de agente educacional e educador infantil que, quando da promulgação desta lei, estiverem em estágio probatório e que possuírem os títulos de graduação em pedagogia ou em licenciatura;

III – os profissionais do Quadro do Magistério que, quando da promulgação desta lei, estiverem realizando pós-graduação "latu sensu" de especialização à distância, "strictu sensu" em mestrado ou doutorado; e

IV – os profissionais do Quadro do Magistério que, quando da promulgação desta lei, estiverem em estágio probatório e possuírem títulos de pós graduação "latu sensu" de especialização à distância, "strictu sensu" em mestrado ou doutorado.

Parágrafo único. O estabelecido no "caput" deste artigo será implementado em até 18 (dezoito) meses a partir da promulgação desta lei.

Art. 211. Dar-se-á a continuidade do provimento dos cargos em comissão previstos nesta lei que tenham igual nomenclatura e descrição de atribuições previstos na Lei nº 6.251, de 2005.

FLS. 640
PROC. 473 / 2019
RUB.

§ 1º O disposto no "caput" deste artigo aplica-se à designação para função de confiança e para função-atividade.

§ 2º O disposto neste artigo deverá ser instrumentalizado por meio de apostila à ficha funcional do servidor, da qual constará os fundamentos normativos previstos nesta lei.

Art. 212. Em até 24 (vinte e quatro) meses após a vigência desta lei, o Poder Executivo se compromete a apresentar propositura legislativa para integrar os empregos públicos de Agente Escolar, Educador Infantil, Merendeiro Escolar e Monitor de Transporte Escolar à jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Art. 213. As regulamentações a esta lei serão previamente submetidas ao Comitê de Municipal de Gestão Democrática, instituído pela Lei nº 8.896, de 16 de março de 2017.

Art. 214. Fica revogada a Lei nº 7.238, de 30 de abril de 2010.

Art. 215. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a contar de 1º de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. Até a produção de efeitos prevista no "caput" deste artigo, permanecem vigentes e válidas as disposições atinentes à jornada de trabalho previstas na Lei nº 6.251, de 2005, e respectivos regulamentos.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA, aos 27 (vinte e sete) dias do mês de novembro do ano de 2019 (dois mil e dezenove).

EDINHO SILVA
Prefeito Municipal

JULIANA PICOLI AGATTE
Secretária de Gestão e Finanças

CLÉLIA MARA DOS SANTOS
Secretária da Educação

Publicada na Coordenadoria Executiva de Justiça e Cidadania, na data supra.

MARINA RIBEIRO DA SILVA
Coordenadora Executiva de Justiça e Cidadania

Arquivada em livro próprio 01/2019. ("RAP")

ANEXO I-A – EMPREGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

EMPREGO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA	JORNADA SEMANAL	ESCOLARIDADE EXIGIDA	VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL	FORMA DE REMUNERAÇÃO
I – Assistente Educacional Pedagógico	Atua em uma ou mais Unidades Escolares da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e nas dependências da Secretaria Municipal da Educação.	36 horas semanais	Formação em nível de ensino superior completo em curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, exigida experiência mínima de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na docência.	30	Ref. 135	Horista
II – Coordenador Pedagógico	São atribuições do Coordenador Pedagógico as de apoio pedagógico relacionado à coordenação, ao planejamento, ao desenvolvimento, à avaliação do projeto político-pedagógico e ao acompanhamento dos planos de aula e horário de trabalho pedagógico de qualquer das Unidades Escolares de Educação Infantil, ou do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens e Adultos, ou nos Centros de Educação.	36 horas semanais	Formação em nível de ensino superior completo em curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, exigida experiência mínima de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na docência.	100	Ref. 135	Horista
III – Diretor de Escola	Atua em Unidades Escolares de Educação Infantil, ou do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens e Adultos, ou nos Centros de Educação.	36 horas semanais	Formação em nível de ensino superior, em curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, exigida experiência mínima de 06 (seis) anos de efetivo exercício no magistério como docente, ou 03 (três) anos de docência e 03 (três) anos como suporte pedagógico.	80	Ref. 147	Mensalista

Fls. 641
Proc. 4723/2019

IV – Professor I	Compete planejar e ministrar aulas e desenvolver o trabalho pedagógico e outras atividades de ensino previstas no projeto político-pedagógico da unidade escolar respectiva, atuando: a) na educação infantil, em regência de classes; b) no ensino fundamental, em regência de classes dos anos iniciais, dos termos iniciais da educação de jovens e adultos e na educação do campo.	1. Professor I atuando na Educação Infantil: 38 (trinta e oito) horas/aulas de trabalho docente semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas/aulas dedicadas a atividades com os alunos e 13 (treze) horas/aulas dedicadas à atividade pedagógica em horário complementar à atividade com os alunos, sendo 5 (cinco) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 2 (duas) coletivas e 3 (três) individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 8 (oito) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente; 2. Professor I atuando nas classes do 1.º ao 5.º ano do Ensino Fundamental e nos termos iniciais da	Formação em nível superior, em cursos de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Normal Superior.	1.000	Ref. 97	Horista

Fls: 648
Doc: 473/2019

		Educação de Jovens e Adultos: 33 (trinta e três) horas/aulas de trabalho docente semanais, sendo 22 (vinte e duas) horas/aulas dedicadas às atividades com os alunos e 11 (onze) horas/aulas dedicadas à atividade pedagógica em horário complementar à atividade com os alunos, sendo que 6 (seis) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 3 (três) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 5 (cinco) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente.				
V – Professor II	Compete planejar, ministrar aulas, desenvolver o trabalho pedagógico em disciplinas educacionais específicas e desenvolver outras atividades relacionadas à	1. Professor II atuando no Ensino Fundamental regular e nos termos finais da Educação de Jovens e Adultos (EJA):	Formação em nível superior em graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica em	700	Ref. 97	Horista

Fls. 643
Proc. 4731/2019

	docência, definidas consoante às habilitações respectivas, atuando: a) na docência dos anos finais do ensino fundamental para turmas do 6º (sexto) ao 9º (nono) ano; b) na docência dos termos finais do ensino fundamental, da educação de jovens e adultos e na educação do campo; c) na docência das disciplinas de arte, língua estrangeira e educação física para turmas da educação infantil e do 1º (primeiro) ao 9º (nono) ano do ensino fundamental; d) na docência nas unidades de educação complementar e integral; e) no atendimento aos alunos com deficiências, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação da educação infantil e do ensino fundamental; f) no atendimento educacional especializado a alunos surdos, ensinando a língua portuguesa, desenvolvendo as competências gramaticais, linguísticas e textuais; g) na regência de turmas, exercendo sua licenciatura própria em disciplinas incluídas na estrutura curricular em atendimento a projetos pedagógicos diferenciados,	a) 27 (vinte e sete) horas/aulas semanais, sendo 18 (dezoito) horas/aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 9 (nove) horas/aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 4 (quatro) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 1 (uma) hora/aulas individual e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 5 (cinco) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente. b) 36 (trinta e seis) horas/aulas semanais, sendo 24 (vinte e quatro) horas/aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 12 (doze) horas/aulas dedicadas às	Licenciatura Plena, nos termos da legislação vigente. (i) Educação Integral/Complementar: Licenciatura Plena em Ciências Sociais, ou Licenciatura Plena em Pedagogia, ou Licenciatura Plena em Letras, ou Licenciatura Plena em História, ou Licenciatura Plena em Geografia, ou Licenciatura Plena em Psicologia, ou Licenciatura Plena em Filosofia, ou Licenciatura Plena em Educação Física, nos termos da legislação vigente. (ii) Dança Contemporânea: Licenciatura Plena em Dança. (iii) Artes Visuais e Plásticas: Licenciatura Plena em Artes Visuais e Plásticas. (iv) Balé Clássico: Licenciatura Plena em Dança. (v) Capoeira: Licenciatura Plena em Educação Física. (vi) Música: Licenciatura Plena em			

fls. 644
proc. 473/2019

	definidos de acordo com a Resolução Anual do Processo de Atribuição e Remoção, para a educação infantil, para o ensino fundamental e ensino fundamental em tempo integral.	atividades pedagógicas, sendo 6 (seis) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 3 (três) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 6 (seis) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente. c) 40 (quarenta) horas/aulas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas/aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas/aulas dedicadas as atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 4 (quatro) horas/aulas individuais	Música ou Educação Musical. (vii) Teatro: Licenciatura Plena em Artes Cênicas. (viii) Sapateado: Licenciatura Plena em Dança. (ix) Educação Especial: Formação em nível de ensino superior, em curso de licenciatura plena em pedagogia com habilitação específica em Educação Especial, nas áreas de DM, DA, DV e DF; ou Licenciatura Plena em Educação Especial; ou Licenciatura em pedagogia, com pós-graduação "lato sensu" em educação especial. (x) Professor II – Bilíngue: Licenciatura em Letras: LIBRAS/Língua Portuguesa; ou Licenciatura em letras ou pedagogia, com certificação de proficiência em LIBRAS, expedida pelo Ministério da Educação ou pela Federação Nacional de Educação e Instrução dos Surdos – FENEIS; ou			

FLS. 645
PROC. 473/2019

		e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente. 2. Professor II de Artes Visuais, Dança, Música, Teatro, Língua Estrangeira e Educação Física atuando na Educação Infantil: 40 (quarenta) horas/aulas de trabalho docente semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas/aulas dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas/aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 2 (duas) horas/aulas coletivas e 5 (cinco) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento	Licenciatura em Letras ou Pedagogia com pós-graduação "lato sensu" em Libras.			

		profissional e formação continuada e 7 (sete) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente; 3. Professor II de Artes Visuais, Dança, Música, Teatro, e Educação Física atuando na Educação Complementar e Integral: 40 (quarenta) horas/aulas de trabalho docente semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas/aulas dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas/aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 2 (duas) horas/aulas coletivas e 5 (cinco) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas/aulas cumpridas			

		em local de livre escolha do docente. 4. Professor II atuando no Programa de Educação Especial: I – no Ensino Fundamental, em sala de recursos; e II – na Educação Infantil, em sala de recursos e no ensino itinerante: a) 30 (trinta) horas/aulas semanais, sendo 20 (vinte) horas/aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 10 (dez) horas/aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 5 (cinco) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 2 (duas) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 5 (cinco) horas/aulas cumpridas				

		em local de livre escolha do docente. b) 40 (quarenta) horas/aulas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas/aulas de trabalho docente semanais dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas/aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 4 (quatro) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente. 5. Professor II atuando na Educação Bilíngue/LIBRAS: 40 (quarenta) horas/aulas				

		de trabalho docente semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas/aulas dedicadas às atividades com os alunos e 14 (catorze) horas/aulas dedicadas às atividades pedagógicas, sendo 7 (sete) horas/aulas cumpridas dentro da Unidade Escolar, das quais 3 (três) horas/aulas coletivas e 4 (quatro) horas/aulas individuais e/ou em atividade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada e 7 (sete) horas/aulas cumpridas em local de livre escolha do docente.				
VI – Supervisor de Ensino	Responsabilizar-se-á por um conjunto de Unidades Escolares de todos os níveis da educação básica de competência do Sistema Municipal de Ensino.	36 horas semanais	Formação em nível de ensino superior completo em Licenciatura Plena em Pedagogia, exigida experiência mínima de 07 (sete) anos de efetivo exercício na docência, ou 03 (três) anos de docência e 04 (quatro) anos de atuação como suporte pedagógico.	30	Ref. 157	Mensalista

Fls. 690
Proc. 473/2019

ANEXO I-B – EMPREGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO QUADRO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

EMPREGO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA	JORNADA SEMANAL	ESCOLARIDADE EXIGIDA	VAGAS	REFERÊNCIA	FORMA DE REMUNERAÇÃO
I – Agente Escolar	a) Com atuação no ensino fundamental: organiza e desenvolve atividades de rotina no ensino fundamental e suas modalidades: desenvolve atividades recreativas na falta eventual dos professores, somente quando houver impossibilidade de substituição por outros professores e nos momentos de reuniões de pais, nos diversos ambientes da escola, mediante a organização da equipe gestora; acompanha, monitora e cuida da segurança dos alunos em atividades internas e externas, essas consideradas enquanto saídas pedagógicas; orienta os alunos sobre regras, normas escolares e hábitos de vida diária; organiza os momentos de entrada, recepcionando os alunos, intervalos entre as aulas, recreio, refeições e saída de alunos; colabora na assistência individual dos alunos e na realização de atividades coletivas da escola. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público de Agente Escolar encontra-se na ficha funcional da regulamentação desta lei. b) Com atuação na educação complementar e integral: organiza e desenvolve atividades de rotina, desenvolve atividades recreativas com os alunos nos diversos ambientes da escola; acompanha, monitora e cuida da segurança dos alunos em atividades internas e externas, essas consideradas enquanto saídas pedagógicas; orienta os alunos sobre regras, normas escolares e hábitos de vida diária; organiza os momentos de entrada, recepcionando os alunos, refeições e saída de alunos; colabora na assistência individual dos alunos e na realização de atividades coletivas da escola. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes à função do agente escolar encontra-se na ficha funcional da regulamentação desta Lei.	40 horas semanais	Formação em nível médio completo.	300	Ref.1	Horista
	Quanto à documentação e escrituração escolar: organizar e manter atualizados os prontuários de alunos, procedendo ao registro e escrituração	36 horas semanais	Formação em nível médio	50	Ref. 1	Mensalista

II – Assistente Administrativo da Educação	relativos à vida escolar, especialmente no que se refere à matrícula, frequência, avaliação, transferência e histórico escolar; expede certificados, históricos escolares e demais documentos relativos à vida escolar dos alunos; prepara e afixa, em locais próprios, quadros de horário de aula e controla o cumprimento da carga horária anual; mantém registros relativos a resultados anuais dos processos de avaliação, reuniões administrativas, termos de visita de Supervisores e outras autoridades da administração de ensino; mantém registros de levantamento de dados estatísticos e informações educacionais; prepara relatórios, comunicados, editais e correspondências diversas; cumpre os prazos estabelecidos pelo sistema de ensino para a organização dos documentos citados acima. Quanto à administração geral: recebe, registra, distribui e expede correspondência, processos e papéis em geral que tramitam na escola, organizando e mantendo o protocolo e arquivo escolar; organiza e mantém atualizado o documentário de leis, decretos, resoluções, portarias e comunicações de interesse da escola; atende os funcionários da escola, pais e alunos, prestando-lhes esclarecimentos; registra e faz controle de bens patrimoniais, bem como de aquisição, conservação de materiais e de gêneros alimentícios; comunica à direção toda irregularidade que venha a ocorrer na secretaria; orienta e zela pelo bom desempenho dos outros profissionais que atuam na secretaria escolar; atende à Equipe Diretiva, naquilo que lhe for solicitado e necessário para garantir o bom funcionamento da administração da escola. Executa serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, T.I., finanças e logística da Secretaria Municipal da Educação, em todas as suas unidades; utiliza os recursos e conhecimentos em T.I. para a execução das tarefas administrativas da Secretaria Municipal da Educação, em todas as suas unidades, trata de documentos variados inerentes ao bom funcionamento da unidade escolar, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Na Secretaria Municipal da Educação: atende fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços;		completo ou habilitação legal equivalente.			

6528
423/2019

	trata de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; na área de recursos humanos, executa, dentre outros, todos os processos inerentes à admissão, e conforme o caso da exoneração, do pessoal da Secretaria Municipal da Educação, incluindo disponibilização e alimentação de informações às áreas e órgãos de controle interno e de controle externo. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público de Assistente Administrativo da Educação encontra-se na ficha funcional na regulamentação desta lei.					
III – Assistente Social da Educação	Acolher, efetuar a escuta qualificada, acompanhar, informar e realizar encaminhamentos aos alunos e às famílias. Realizar atendimentos particularizados, em grupos e visitas domiciliares aos alunos e às famílias. Desenvolver atividades coletivas e comunitárias no território. Realizar busca ativa no território e desenvolver projetos que visam a prevenir aumento de incidência de situações de risco. Acompanhar os alunos e as famílias conforme orientação técnica dos serviços. Alimentar o sistema de informação, registro das ações desenvolvidas e planejamento do trabalho de forma coletiva. Articular ações que potencializem as boas experiências no território de abrangência. Realizar encaminhamentos, com acompanhamento, para a rede socioassistencial e outras políticas públicas. Participar de reuniões sistemáticas, para planejamento das ações semanais a serem desenvolvidas, definição de fluxos, instituição de rotina de atendimento e acolhimento dos alunos e das famílias. Organizar encaminhamentos, fluxos de informações com outros setores, procedimentos, estratégias de resposta às demandas e de fortalecimento das potencialidades do território. Executar as atividades de planejamento, supervisão, coordenação, elaboração, execução e avaliação de estudos, pesquisas, planos, programas e projetos de políticas socioeducacionais que atendam as necessidades e interesse da comunidade escolar, prestando serviços de âmbito socioeducacional, individualmente e/ou em grupos, identificando e analisando seus problemas e necessidades materiais e	30 horas semanais, em conformidade com a Lei Federal nº 8.662, de 07 de junho de 1993	Ensino superior completo em Serviço Social	10	81	Mensalista

	sociais, aplicando métodos e processos básicos de inclusão social, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades. Prestará atividades exclusivamente à Secretaria Municipal da Educação, vedada a sua lotação em quaisquer outras Secretarias Municipais.					
IV – Auxiliar de Serviços Escolares	Executa a limpeza e a manutenção da unidade escolar baseada em procedimentos internos, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a realização das atividades, organizando-a para possibilitar o atendimento aos alunos. Zela pela manutenção dos equipamentos e material sob sua responsabilidade, abre e fecha as dependências da escola, permanece no portão nos momentos de entrada e saída dos alunos, executa serviços externos e entrega documentos, atende a comunidade interna e externa, executa as orientações determinadas pela direção da escola, relacionadas à sua área de atuação para o bom funcionamento da unidade escolar. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público do Auxiliar de Serviços Escolares encontra-se na ficha funcional na regulamentação desta Lei.	30 horas semanais	Formação em ensino fundamental completo.	400	1	Mensalista
V – Educador Infantil	a) Educa e cuida de alunos na faixa etária de 0 (zero) a 5 (cinco) anos nos Centros de Educação e Recreação: planeja e desenvolve ações de rotina e atividades lúdicas e educativas e avalia o desenvolvimento das crianças seguindo as orientações descritas nos documentos oficiais do Programa de Educação Infantil da Secretaria Municipal da Educação. b) Auxilia e cuida dos alunos com deficiência e transtornos globais do desenvolvimento, matriculados na educação infantil e no ensino fundamental, e suas modalidades, da rede municipal. Prepara materiais e atividades quando solicitado, seguindo as orientações descritas nos documentos oficiais do Programa de Educação Especial da Secretaria Municipal da Educação. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público de Educador Infantil encontra-se na ficha funcional da regulamentação desta lei.	40 horas semanais	Formação em nível médio completo.	1200	1	Horista

VI –Merendeiro Escolar	Realiza tarefas relativas ao preparo e distribuição da alimentação escolar; segue o cardápio elaborado pelo nutricionista responsável e quando necessário faz as adequações sob a supervisão da equipe de nutrição, seleciona os alimentos para preparar as refeições, faz o pré-preparo, o preparo e distribui a refeição; realiza a lavagem de utensílios e equipamentos, recebe e armazena os alimentos observando datas de validade; realiza o controle de estoque; verifica periodicamente a reposição dos gêneros alimentícios; realiza a limpeza e a higienização da cozinha e do estoque, assegurando a conservação e o bom aspecto dos mesmos; segue a orientação do nutricionista quanto ao atendimento aos alunos com restrição alimentar e executa outras tarefas que lhes forem atribuídas pelo seu superior imediato, relacionadas à sua área de atuação para o bom funcionamento da unidade escolar. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público do Merendeiro escolar encontra-se na ficha funcional na regulamentação desta lei	40 horas semanais	Formação em nível médio completo.	500	1	Mensalista
VII – Monitor de Transporte Escolar	Cuida da segurança do aluno durante o transporte escolar, sendo responsável por entregar e recepcionar o aluno nos momentos de entrada e saída. Monitora o comportamento dos alunos durante o transporte escolar; orienta alunos sobre regras e procedimentos, cumprimento de horários; ouve reclamações, analisa fatos e faz os devidos encaminhamentos para a equipe gestora e para o gerente de transporte escolar. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público do Monitor de Transporte encontra-se na ficha funcional da regulamentação desta lei.	40 horas semanais	Formação em nível médio completo.	50	1	Horista
VIII – Psicólogo da Educação	Executar as atividades relativas à orientação na área educacional e social, colaborando com equipes multiprofissionais, nas diversas unidades da Secretaria Municipal da Educação, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades. Acolher, efetuar escuta qualificada, acompanhar, informar e realizar encaminhamentos aos alunos e	30 horas semanais	Ensino superior completo em Psicologia.	10	81	Mensalista

	às famílias. Realizar atendimentos particularizados, em grupos e visitas domiciliares aos alunos e às famílias. Desenvolver atividades coletivas e comunitárias no território. Realizar busca ativa no território e desenvolver projetos que visam a prevenir aumento de incidência de situações de risco. Acompanhar as famílias conforme orientação técnica dos serviços. Alimentar o sistema de informação, registro das ações desenvolvidas e planejamento do trabalho de forma coletiva. Articular ações que potencializem as boas experiências no território de abrangência. Realizar encaminhamentos, com acompanhamento, para a rede socioassistencial e outras políticas públicas. Participar de reuniões sistemáticas, para planejamento das ações semanais a serem desenvolvidas, definição de fluxos, instituição de rotina de atendimento e acolhimento dos alunos e das famílias. Organizar encaminhamentos, fluxos de informações com outros setores, procedimentos, estratégias de resposta às demandas e de fortalecimento das potencialidades do território. Atua setorialmente em escolas, em parceria com o Assistente Social da Educação e com membros da equipe multidisciplinar. Prestará atividades exclusivamente à Secretaria Municipal da Educação, vedada a sua lotação em quaisquer outras Secretarias Municipais.					
IX – Psicopedagogo	Atua junto à equipe da Educação Especial da Secretaria Municipal da Educação, realizando avaliações dos alunos encaminhados pelas unidades escolares. Realiza orientações aos educadores, docentes e pais. Prestará atividades exclusivamente à Secretaria Municipal da Educação, vedada a sua lotação em quaisquer outras Secretarias Municipais.	36 horas semanais	Formação em nível superior completo em Pedagogia, com especialização "latu sensu" em psicopedagogia	10	81	Mensalista
X – Técnico em Nutrição Escolar	Trabalha sob supervisão do nutricionista, atuando, prioritariamente, em unidades escolares da rede municipal de ensino; acompanha e orienta as atividades de controle de qualidade no processo de produção da refeição, desde recebimento até distribuição; supervisiona e orienta a execução do	36 horas semanais	Formação em curso técnico de nível médio em Nutrição e	15	46	Mensalista

Fls. 656
4723/2019

	cardápio elaborado pelo nutricionista responsável; acompanha e orienta os procedimentos de pré-preparo e preparo de refeições, obedecendo às normas sanitárias vigentes; conhece e avalia as características sensoriais dos alimentos preparados de acordo com o padrão de qualidade estabelecido; acompanha e orienta a execução das atividades de porcionamento e distribuição de refeições, observando o per capita e a aceitação do cardápio; supervisiona e orienta as atividades de higienização de alimentos, ambientes, equipamentos e utensílios; quando necessário, orienta os merendeiros para o uso correto de uniformes e de Equipamento de Proteção Individual (EPI) correspondentes à atividade, após a devida formação com o técnico de segurança do trabalho ou profissional habilitado na área; realiza e participa de programas de educação alimentar para os alunos atendidos na rede municipal de educação, conforme planejamento previamente estabelecido pelo nutricionista; colabora com as autoridades de fiscalização profissional e/ou sanitária; participa de pesquisas e estudos relacionados à sua área de atuação; colabora no treinamento dos merendeiros. A descrição detalhada das atividades específicas inerentes ao emprego público de Técnico em Nutrição Escolar encontra-se na ficha funcional na regulamentação desta lei.		Dietética e Registro no Conselho de Classe			

Fls. 657
Proc. 473/2017

ANEXO II – FUNÇÕES DE CONFIANÇA

FUNÇÃO DE CONFIANÇA	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DE ATIVIDADES	VAGAS	RETRIBUIÇÃO PECURIÁRIA
I – Assistente Técnico I	Assessorar o titular da Secretaria Municipal da Educação nas questões administrativas, financeiras e outras afetas a sua área de atuação, e integrar comissões técnicas permanentes, elaborando estudos, pesquisas e outros documentos que subsidiem a tomada de decisão.	20	R$300,00
II – Assistente Técnico II	Assessorar o titular da Secretaria Municipal da Educação nas questões administrativas, financeiras e outras afetas a sua área de atuação, e integrar comissões técnicas permanentes, elaborando estudos, pesquisas e outros documentos que subsidiem a tomada de decisão.	25	R$500,00
III – Assistente Técnico III	Assessorar o titular da Secretaria Municipal da Educação nas questões administrativas, financeiras e outras afetas a sua área de atuação, e integrar comissões técnicas permanentes, elaborando estudos, pesquisas e outros documentos que subsidiem a tomada de decisão.	30	R$800,00
IV – Gerente	Planejar, coordenar e promover a execução de todas as atividades da gerência sob sua responsabilidade, organizando e orientando os trabalhos para assegurar o desenvolvimento das atividades de acordo com os projetos, programas, objetivos e metas estabelecidos, garantindo a integração entre as unidades subordinadas e com as demais gerências da estrutura organizacional da Secretaria Municipal da Educação.	19	R$ 1956,93

ANEXO III – FUNÇÕES-ATIVIDADE DOS PROFISSIONAIS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO E FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

FUNÇÕES ATIVIDADES	QUANTIDADE	RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA	Carga Horária	DESCRIÇÃO SUMÁRIA/REQUISITOS
I – Coordenador Técnico	10	Gratificação Percentual de 30% incidente sobre vencimento e benefícios do respectivo profissional	36 horas semanais	São atribuições do coordenador técnico coordenar, implementar e avaliar os programas de políticas públicas educacionais e seus desdobramentos e aos mesmos programas agregar subsídios. Requisitos: ➢ ser profissional do quadro do magistério público municipal de Araraquara, com comprovada experiência de 7 (sete) anos, no mínimo, no exercício do emprego efetivo de sua investidura; ➢ ter disponibilidade para o exercício semanal de 36 (trinta e seis) horas, com disponibilidade para o trabalho noturno e aos finais de semana; ➢ ser graduado: • em pedagogia; ou • em normal superior; ou • em outra licenciatura. ➢ ter pós-graduação "lato sensu" na área da educação ou em área específica de sua formação.

Proc. 659
Proc. 473/2019

II – Educador Infantil Formador	30	Gratificação Percentual de 20% incidente sobre vencimento e benefícios do respectivo Educador Infantil	36 horas semanais	São atribuições do educador infantil formador as decorrentes de sua atuação diretamente no programa de qualificação profissional, em formação continuada, cursos de atualização, aperfeiçoamento e capacitação para os profissionais do quadro do magistério público municipal e para os profissionais do quadro de funcionários da educação pública municipal. Requisitos: ➢ ser educador infantil da rede de escolas públicas municipais e ter comprovada experiência de 5 (cinco) anos, no mínimo; ➢ ter disponibilidade para jornada de trabalho semanal de 36 (quarenta) horas com disponibilidade para trabalho noturno e aos finais de semana; ➢ ser graduado: em pedagogia; ou em normal superior; ou em outra licenciatura plena; ➢ ter pós-graduação em área da educação com licenciatura plena; ➢ ser aprovado em processo seletivo.
III – Gestor Comunitário	20	Gratificação Percentual de 20% incidente sobre vencimento e benefícios do respectivo Professor	36 horas semanais	São atribuições do gestor comunitário atuar no fortalecimento da relação escola-família-comunidade, articulando ações na escola e de colaboração com outros órgãos e serviços públicos ou organizações não governamentais, com o objetivo de implantar uma rede de proteção social e, ainda, fortalecer a gestão democrática e os laços de solidariedade e comprometimento com o direito de aprender. Requisitos: ➢ ser docente da rede de escolas públicas municipais e, como docente, ter comprovada experiência de 5 (cinco) anos, no mínimo; ➢ ter disponibilidade para jornada de trabalho semanal de 36 (trinta e seis) horas, com disponibilidade para o trabalho noturno e aos finais de semana; ➢ ser graduado: em pedagogia; ou

Fls: 660
Proc: 473/2019

				○ em normal superior; ou ○ em outra licenciatura. ➢ ter pós-graduação "lato sensu" na área da educação ou em área específica de sua formação; ➢ ser aprovado em processo seletivo.

IV – Vice-Diretor	30	Gratificação Percentual de 20% incidente sobre vencimento e benefícios do respectivo Professor	36 horas semanais	São atribuições do vice-diretor auxiliar o diretor de escola na execução dos seus trabalhos e substituí-lo em suas ausência e em seus impedimentos. Requisitos: ➢ ser docente do ensino fundamental atuando nas escolas públicas municipais, com experiência comprovada de 5 (cinco) anos como docente. ➢ ter sido aprovado em processo seletivo; ➢ ter disponibilidade para o exercício semanal de 36 (trinta e seis) horas, com disponibilidade para o trabalho noturno e aos finais de semana.
V – Professor Formador	30	Gratificação Percentual de 20% incidente sobre vencimento e benefícios do respectivo Professor	36 horas semanais	São atribuições do professor formador as decorrentes de sua atuação diretamente no programa de qualificação profissional, em formação continuada, cursos de atualização, aperfeiçoamento e capacitação profissionais do quadro do magistério e profissionais do quadro de funcionários da educação pública municipal. Requisitos: ➢ ser docente da rede de escolas públicas municipais e, como docente, com comprovada experiência de 5 (cinco) anos, no mínimo; ➢ ter disponibilidade para o exercício semanal de 36 (trinta e seis) horas, com disponibilidade para o trabalho noturno e aos finais de semana; ➢ ser graduado: o em pedagogia; ou o em normal superior; ou o em outra licenciatura; o ter pós-graduação "lato sensu" na área da educação ou em área específica de sua formação; ➢ ser aprovado em processo seletivo.

ANEXO IV – DO ENQUADRAMENTO DOS OCUPANTES DE EMPREGOS PÚBLICOS EXTINTOS

EMPREGO EXTINTO	EMPREGO REENQUADRADO
I – Agente Educacional	a) Educador Infantil
	b) Agente Escolar
	c) Monitor de Transporte Escolar
II – Agente Social de Serviços Públicos	Merendeiro Escolar
III – Agente Operacional de Serviços Públicos	Auxiliar de Serviços Escolares
IV – Agente Administrativo de Serviços Públicos	a) Assistente Administrativo da Educação
	b) Assistente Administrativo
V – Técnico em Serviços Públicos	Técnico em Nutrição Escolar

ANEXO V-A – VENCIMENTO DOS EMPREGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO – MENSALISTAS

Referência	Valor (R$)
1	1.298,00
2	1.310,98
3	1.324,09
4	1.337,33
5	1.350,70
6	1.364,21
7	1.377,85
8	1.391,63
9	1.405,55
10	1.419,60
11	1.433,80
12	1.448,14
13	1.462,62
14	1.477,25
15	1.492,02
16	1.506,94
17	1.522,01
18	1.537,23
19	1.552,60
20	1.568,13
21	1.583,81
22	1.599,64
23	1.615,64
24	1.631,80
25	1.648,12
26	1.664,60

Referência	Valor (R$)
27	1.681,24
28	1.698,06
29	1.715,04
30	1.732,19
31	1.749,51
32	1.767,00
33	1.784,67
34	1.802,52
35	1.820,54
36	1.838,75
37	1.857,14
38	1.875,71
39	1.894,47
40	1.913,41
41	1.932,55
42	1.951,87
43	1.971,39
44	1.991,10
45	2.011,01
46	2.031,12
47	2.051,44
48	2.071,95
49	2.092,67
50	2.113,60
51	2.134,73
52	2.156,08

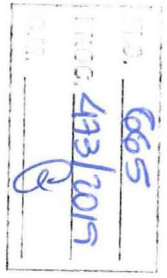
Referência	Valor (R$)
53	2.177,64
54	2.199,42
55	2.221,41
56	2.243,62
57	2.266,06
58	2.288,72
59	2.311,61
60	2.334,73
61	2.358,07
62	2.381,65
63	2.405,47
64	2.429,52
65	2.453,82
66	2.478,36
67	2.503,14
68	2.528,17
69	2.553,45
70	2.578,99
71	2.604,78
72	2.630,83
73	2.657,13
74	2.683,71
75	2.710,54
76	2.737,65
77	2.765,03
78	2.792,68

FLS. 664
PROC. 423/2017

Referência	Valor (R$)
79	2.820,60
80	2.848,81
81	2.877,30
82	2.906,07
83	2.935,13
84	2.964,48
85	2.994,13
86	3.024,07
87	3.054,31
88	3.084,85
89	3.115,70
90	3.146,86
91	3.178,33
92	3.210,11
93	3.242,21
94	3.274,63
95	3.307,38
96	3.340,45
97	3.373,86
98	3.407,59
99	3.441,67
100	3.476,09
101	3.510,85
102	3.545,96
103	3.581,42
104	3.617,23
105	3.653,40
106	3.689,94
107	3.726,84

Referência	Valor (R$)
108	3.764,10
109	3.801,75
110	3.839,76
111	3.878,16
112	3.916,94
113	3.956,11
114	3.995,67
115	4.035,63
116	4.075,99
117	4.116,75
118	4.157,91
119	4.199,49
120	4.241,49
121	4.283,90
122	4.326,74
123	4.370,01
124	4.413,71
125	4.457,85
126	4.502,42
127	4.547,45
128	4.592,92
129	4.638,85
130	4.685,24
131	4.732,09
132	4.779,41
133	4.827,21
134	4.875,48
135	4.924,24
136	4.973,48

Referência	Valor (R$)
137	5.023,21
138	5.073,44
139	5.124,18
140	5.175,42
141	5.227,17
142	5.279,45
143	5.332,24
144	5.385,56
145	5.439,42
146	5.493,81
147	5.548,75
148	5.604,24
149	5.660,28
150	5.716,88
151	5.774,05
152	5.831,79
153	5.890,11
154	5.949,01
155	6.008,50
156	6.068,59
157	6.129,27
158	6.190,57
159	6.252,47
160	6.315,00
161	6.378,15
162	6.441,93
163	6.506,35
164	6.571,41
165	6.637,12



Referência	Valor (R$)
166	6.703,50
167	6.770,53
168	6.838,24
169	6.906,62
170	6.975,69
171	7.045,44
172	7.115,90
173	7.187,06
174	7.258,93
175	7.331,52
176	7.404,83
177	7.478,88
178	7.553,67
179	7.629,20
180	7.705,50
181	7.782,55
182	7.860,38
183	7.938,98
184	8.018,37
185	8.098,55
186	8.179,54
187	8.261,33
188	8.343,95
189	8.427,39
190	8.511,66
191	8.596,78
192	8.682,75
193	8.769,57
194	8.857,27

Referência	Valor (R$)
195	8.945,84
196	9.035,30
197	9.125,65
198	9.216,91
199	9.309,08
200	9.402,17
201	9.496,19
202	9.591,15
203	9.687,06
204	9.783,94
205	9.881,77
206	9.980,59
207	10.080,40
208	10.181,20
209	10.283,01
210	10.385,84
211	10.489,70
212	10.594,60
213	10.700,55
214	10.807,55
215	10.915,63
216	11.024,78
217	11.135,03
218	11.246,38
219	11.358,85
220	11.472,43
221	11.587,16
222	11.703,03
223	11.820,06

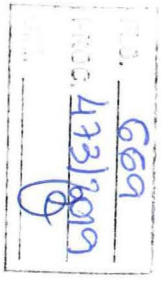
Referência	Valor (R$)
224	11.938,26
225	12.057,64
226	12.178,22
227	12.300,00
228	12.423,00
229	12.547,23
230	12.672,70
231	12.799,43
232	12.927,43
233	13.056,70
234	13.187,27
235	13.319,14
236	13.452,33
237	13.586,85
238	13.722,72
239	13.859,95
240	13.998,55
241	14.138,53
242	14.279,92
243	14.422,72
244	14.566,95
245	14.712,62
246	14.859,74
247	15.008,34
248	15.158,42
249	15.310,01
250	15.463,11
251	15.617,74
252	15.773,92

Referência	Valor (R$)
253	15.931,65
254	16.090,97
255	16.251,88
256	16.414,40
257	16.578,54
258	16.744,33
259	16.911,77
260	17.080,89
261	17.251,70
262	17.424,22
263	17.598,46
264	17.774,44
265	17.952,19
266	18.131,71
267	18.313,03
268	18.496,16
269	18.681,12
270	18.867,93
271	19.056,61
272	19.247,17
273	19.439,65
274	19.634,04
275	19.830,38
276	20.028,69
277	20.228,97
278	20.431,26
279	20.635,58
280	20.841,93

Fls. 667
Proc. 4931/20
Rub.

ANEXO V-B – VENCIMENTO DOS EMPREGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO – HORISTAS

HORISTAS	
REFERÊNCIA	VALOR R$
1	5,90
2	5,96
3	6,02
4	6,08
5	6,14
6	6,20
7	6,26
8	6,33
9	6,39
10	6,45
11	6,52
12	6,58
13	6,65
14	6,71
15	6,78
16	6,85
17	6,92
18	6,99
19	7,06
20	7,13
21	7,20
22	7,27
23	7,34
24	7,42
25	7,49
26	7,57
51	9,70
52	9,80
53	9,90
54	10,00
55	10,10
56	10,20
57	10,30
58	10,40
59	10,51
60	10,61
61	10,72
62	10,83
63	10,93
64	11,04
65	11,15
66	11,27
67	11,38
68	11,49
69	11,61
70	11,72
71	11,84
72	11,96
73	12,08
74	12,20
75	12,32
76	12,44
77	12,57
78	12,69
103	16,28
104	16,44
105	16,61
106	16,77
107	16,94
108	17,11
109	17,28
110	17,45
111	17,63
112	17,80
113	17,98
114	18,16
115	18,34
116	18,53
117	18,71
118	18,90
119	19,09
120	19,28
121	19,47
122	19,67
123	19,86
124	20,06
125	20,26
126	20,47
127	20,67
128	20,88
129	21,09
130	21,30
155	27,31
156	27,58
157	27,86
158	28,14
159	28,42
160	28,70
161	28,99
162	29,28
163	29,57
164	29,87
165	30,17
166	30,47
167	30,78
168	31,08
169	31,39
170	31,71
171	32,02
172	32,34
173	32,67
174	33,00
175	33,33
176	33,66
177	33,99
178	34,33
179	34,68
180	35,02
181	35,38
182	35,73
207	45,82
208	46,28
209	46,74
210	47,21
211	47,68
212	48,16
213	48,64
214	49,13
215	49,62
216	50,11
217	50,61
218	51,12
219	51,63
220	52,15
221	52,67
222	53,20
223	53,73
224	54,26
225	54,81
226	55,36
227	55,91
228	56,47
229	57,03
230	57,60
231	58,18
232	58,76
233	59,35
234	59,94
259	76,87
260	77,64
261	78,42
262	79,20
263	79,99
264	80,79
265	81,60
266	82,42
267	83,24
268	84,07
269	84,91
270	85,76
271	86,62
272	87,49
273	88,36
274	89,25
275	90,14
276	91,04
277	91,95
278	92,87
279	93,80
280	94,74

FLS. 663
PROC. 423/2017

27	7,64	79	12,82	131	21,51	183	36,09	235	60,54
28	7,72	80	12,95	132	21,72	184	36,45	236	61,15
29	7,80	81	13,08	133	21,94	185	36,81	237	61,76
30	7,87	82	13,21	134	22,16	186	37,18	238	62,38
31	7,95	83	13,34	135	22,38	187	37,55	239	63,00
32	8,03	84	13,47	136	22,61	188	37,93	240	63,63
33	8,11	85	13,61	137	22,83	189	38,31	241	64,27
34	8,19	86	13,75	138	23,06	190	38,69	242	64,91
35	8,28	87	13,88	139	23,29	191	39,08	243	65,56
36	8,36	88	14,02	140	23,52	192	39,47	244	66,21
37	8,44	89	14,16	141	23,76	193	39,86	245	66,88
38	8,53	90	14,30	142	24,00	194	40,26	246	67,54
39	8,61	91	14,45	143	24,24	195	40,66	247	68,22
40	8,70	92	14,59	144	24,48	196	41,07	248	68,90
41	8,78	93	14,74	145	24,72	197	41,48	249	69,59
42	8,87	94	14,88	146	24,97	198	41,90	250	70,29
43	8,96	95	15,03	147	25,22	199	42,31	251	70,99
44	9,05	96	15,18	148	25,47	200	42,74	252	71,70
45	9,14	97	15,34	149	25,73	201	43,16	253	72,42
46	9,23	98	15,49	150	25,99	202	43,60	254	73,14
47	9,32	99	15,64	151	26,25	203	44,03	255	73,87
48	9,42	100	15,80	152	26,51	204	44,47	256	74,61
49	9,51	101	15,96	153	26,77	205	44,92	257	75,36
50	9,61	102	16,12	154	27,04	206	45,37	258	76,11