

RESSALVA

**Atendendo solicitação do(a) autor(a), o texto completo desta dissertação
será disponibilizado somente a partir de 04/12/2022.**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

LIUVÂNIA CRISTINA DO AMARAL BARCELOS

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:
ESTUDO COMPARATIVO**

FRANCA/SP

2020

LIUVÂNIA CRISTINA DO AMARAL BARCELOS

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:
ESTUDO COMPARATIVO**

Dissertação apresentada para exame de defesa de Mestrado, ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Unesp/Franca.

Linha de pesquisa: Políticas, Gestão e Formação na Educação

Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto

Co-orientadora: Profa. Dra. Hilda Maria Gonçalves da Silva

FRANCA/SP

2020

B242v Barcelos, Liuvânia Cristina do Amaral
A valorização docente em dois municípios do interior paulista: estudo comparativo / Liuvânia Cristina do Amaral
Barcelos. -- Franca, 2021
164 p. : tabs.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca
Orientadora: Camila Fernanda Bassetto
Coorientadora: Hilda Maria Gonçalves da Silva

1. Políticas Públicas. 2. Valorização docente. 3. Plano de carreira. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

LIUVÂNIA CRISTINA DO AMARAL BARCELOS

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:
ESTUDO COMPARATIVO**

Dissertação apresentada para exame de defesa de Mestrado, ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Unesp/Franca.

Linha de pesquisa: Políticas, Gestão e Formação na Educação

Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto

Co-orientadora: Profa. Dra. Hilda Maria Gonçalves da Silva

Data da defesa: 04/12/2020:

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Prof^a. Dra. Camila Fernanda Bassetto Sampaio
UNESP – Campus de Araraquara/SP

Membro Titular: Prof^o. Dr. José Marcelino de Rezende Pinto
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto-USP/SP

Membro Titular: Prof^a. Dra. Andreza Barbosa
Universidade de Sorocaba – UNISO/SP

Local: Universidade Estadual Paulista Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
UNESP – Campus de Franca/SP

Dedico este trabalho ao meu pai, grande incentivador!

AGRADECIMENTOS

Fazer o mestrado parecia distante, principalmente após ter me casado, com uma dupla jornada na escola e após ter tido a Helena. Mas o desejo de continuar minha formação pessoal e profissional, de qualificar-me, de obter o título de mestre, de poder lecionar em universidades e por ver bons exemplos a minha volta de pessoas que se dedicaram a um mestrado sem arrependimentos fizeram crescer em mim a vontade de estudar.

Desde pequena meu pai sempre foi meu maior incentivador na escola, sempre me cobrou as melhores notas, meu melhor desempenho e empenho em tudo, principalmente nos estudos e isso foi muito importante para a construção de quem sou hoje.

Sou filha única, de família simples, mas que sempre viram na educação uma forma de libertação e transformação social. Na escola, desde pequena, sempre tive os melhores exemplos de docentes, aqueles que me inspiraram e contribuíram com a minha formação. E estudar esse tema, estudar sobre valorização docente me remete a eles e a tantos outros que se dedicam a minha educação e formação. Ensinarame conteúdos, mas também me ensinaram pelo exemplo. Sou quem sou graças a minha família e aos professores que passaram por minha vida.

Aos 16 anos descobri duas coisas: a primeira é que queria ser professora e por isso entrei em um curso, hoje extinto, chamado CEFAM. Nele os estudantes podiam obter o diploma de curso normal, mais conhecido como magistério. Também descobri que tinha um tumor maligno e deveria fazer quimioterapia após retirá-lo. Isso me afastou por quatro meses do CEFAM, mas foi o tempo suficiente para ser curada daquele mal. Após o término do CEFAM ingressei em um curso de Letras, do qual também tive ótimos professores e exemplos de estudo e dedicação. No mesmo ano iniciei minha carreira docente em uma escola particular de educação infantil. A experiência profissional me trouxe o primeiro impacto da carreira docente: o salário. A minha remuneração era muito inferior ao salário mínimo, que à época, vigorava em torno de R\$250,00. Assustada com tamanha responsabilidade diante do valor ínfimo da remuneração, comecei a perceber cedo que a carreira docente iria bem além de um emprego, também envolvia amor e dedicação, pois para continuar na carreira não poderia me ater a uma remuneração tão baixa, este não iria ser o grande atrativo da

profissão. Comecei a prestar concursos entre os quais fui aprovada na prefeitura municipal de Franca e assumi o cargo de PEB I.

Como concursada encontrei outras militâncias e lutas coletivas. Estudar e me manter atualizada sempre foi uma constante. Cursei Pedagogia e também fiz uma especialização em Letras. Ainda não bastava. Assumi meu segundo cargo na prefeitura municipal de Franca, fazendo parte agora das estatísticas dos professores que acumulam cargo para obter melhor remuneração.

Sempre quis ser mestre! Quando vi a oportunidade de ingressar na Unesp me empenhei ao máximo para conquistar a vaga na turma do mestrado em Políticas Públicas. Nesse percurso encontrei pessoas maravilhosas, que me incentivaram e motivaram, entre elas a Aretha. Aretha, a você, toda minha gratidão! Meu projeto não foi selecionado pelas duas orientadoras que sugeri. Meu projeto foi aceito pela fantástica Camila, a quem devo meus sinceros votos de agradecimento pela escolha, parceria e auxílio. A professora Camila é fantástica, dedicada, parceira e muito humana! Meu muito obrigada por tudo!

Meu agradecimento se estende a minha co-orientadora Hilda, sempre solícita e disposta a ajudar. Obrigada pelas ricas contribuições.

Agradeço ao fantástico corpo docente do PPG PAPP da Unesp. Docentes que me ensinaram e me inspiraram. Em especial aos professores Vânia, Agnaldo (coordenadores do Programa), Tatiana (explêndida), Alexandre, Genaro, Fernanda, Louzada, Fuccille, Almir, Ana Elisa, Madalena, Lucimary, Álvaro, Hélio e Narita. Também sou grata a minha turma, a turma de 2018, companheiros de estudos das sextas-feiras e sábados. Guardarei todos na memória.

Agradeço a minha banca de qualificação, aos professores Carlos Zacarias, Álvaro e Camila. Suas contribuições enriqueceram minha pesquisa.

Agradeço também a minha banca de defesa, aos professores José Marcelino e Andreza que aceitaram o desafio de fazer parte desse momento que tanto sonhei: a defesa de mestrado.

Não posso deixar de agradecer ao Henderson, esposo e pai, pelo companheirismo me apoiando em todas as minhas iniciativas, cuidando da nossa filhinha Helena para que eu pudesse estudar. Eu o amo imensamente e sou grata por tê-lo em minha vida. Meu agradecimento também a minha prima Elisandra, madrinha da Helena, pelos sábados que cuidou da minha menininha para que eu pudesse ir a Unesp.

Agradeço aos meus pais que são tudo, absolutamente tudo em minha vida. Apoiam-me, ajudam e aconselham. Eu os amo infinitamente e sou grata por tudo que fazem por mim! Sem eles eu nada seria. Meu pai, meu grande amigo e incentivador. Minha mãe, minha melhor amiga, a irmã que não tenho. Obrigada!

E agradeço a Deus. Tudo em minha vida se encaixa perfeitamente. E sei que essas peças são desenhadas por Ele. Ele sempre me abençoa nos meus propósitos e os fazem acontecer se também forem propósitos Dele. Sem essas bênçãos eu não conseguiria. Obrigada Senhor!

(...) é preciso não esquecer a forma relativamente desvalorizada como os professores sentem que a sua profissão é vista pela sociedade, o nível bastante baixo das suas remunerações em comparação com outras actividades que exigem uma formação de nível superior, a degradação da maior parte dos seus locais de trabalho (quantos técnicos com formação superior aceitariam trabalhar sem gabinete, sem secretárias, sem pessoal de apoio, etc.) e, sobretudo, o sentimento de que caem sobre eles as críticas principais quanto à situação do ensino.” (NÓVOA, 1995)

BARCELOS, Liuvânia Cristina do Amaral. A valorização docente em dois municípios do interior paulista: estudo comparativo. 2020. 162f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Franca, 2020.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto. Para alcançar o objetivo proposto, foram consideradas a arrecadação anual, recursos do FUNDEB, gastos com educação, número de matrículas na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental nas escolas públicas de Franca e de São José do Rio Preto, além das condições de trabalho como jornada de trabalho, salário e plano de carreira. As informações consideradas na presente pesquisa são referentes ao ano de 2018, porém, dados correspondentes ao ano de 2019 foram apreciados. Constituíram na pesquisa dados coletados por meio de consultas às secretarias municipais de educação dos municípios considerados, além dos sites que abarcam informações de caráter educacional como o MEC, INEP, FNDE e IBGE. Para a revisão da bibliografia, recorreu-se a legislação vigente sobre valorização docente e também produções acadêmicas na área. Como recursos metodológicos foi analisado o Plano de Carreira de São José do Rio Preto, estabelecido na Lei Complementar nº 138, de 28 de dezembro de 2001 e das legislações municipais de Franca o qual encontram-se sob a Lei nº 4.972, de 11 de fevereiro de 1998, que institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca, e a lei 01/1995 que institui Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca. Foi realizada a análise comparativa pautada em tabelas e gráficos que permitiram observar diferenças significativas no que se refere a fatores associados às políticas públicas de valorização docente entre os dois municípios do interior paulista. Constatou-se que o município que possui plano de carreira implementado propicia melhores condições de trabalho aos seus professores, destacado aqui a jornada de dedicação exclusiva e remuneração condigna de acordo com a progressão na carreira. Apoiando-se nas características evidenciadas pelos municípios esta pesquisa busca contribuir com as políticas públicas voltadas à valorização da carreira docente e propôs um plano de carreira do magistério destinado aos professores PEB I do município de Franca.

Palavras-chave: Valorização docente. Plano de carreira. Políticas públicas. FUNDEB.

BARCELOS, Liuvânia Cristina do Amaral. The Teaching's valorization in two municipalities of the states of São Paulo: comparative study, 2020. 162f . Dissertation (Master's thesis in Planning and Analysis Public Policies) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2020.

ABSTRACT

This study has the aim to carry out a comparative analysis of the teachings' valorization policies that were implemented in two municipalities of the states of São Paulo: Franca and São José do Rio Preto. To reach the proposal aim, the annual collection, sources of FUNDEB, spendings on education, number of registrations on Nursery Education and on Early Years of Elementary School at Public Schools of Franca and São José do Rio Preto, besides the labour conditions as working day, wages and career plan were considered. The collected information in this research refers to 2018, but also datas that refer to 2019 were considered. The research was formed by collected datas in consultations to the education's municipal offices that belongs to the municipalities which were considered, besides the sites that cover informations related to education, as MEC, INEP, FNDE and IBGE. For the bibliographic review, the current legislation about teachings' valorization and academic studies with this subject were consulted too. As methodological resources, The Career Plan of São José do Rio Preto, established by the Complementary Law nº 138, of December 28th, 2001 and the Franca's municipality legislation, which are under the vality of the Law nº 4972, February 11th, 1998, that institutes The Public Statute of Magistrates of Franca and, at least, the Law nº 01/1995, which institutes the Classification Plan of Public Offices of Franca were all considered. A comparative analysis concentrated on tables and graphics were held, and that allowed observation on the significant differences about factors, which refer to teachings' valorization public policies between the two municipalities of states of São Paulo. It was determined that the municipality which has career plan provides better work conditions to the teachers, highlighting the exclusive journey dedication and a decente wage in accordance with the career development. Resting on the demonstrated characteristics by the municipalities, this research seeks to contribute to the teachings' valorization public policies and so proposes a magistrates career plan directed to the PEB I teachers of Franca.

Key words: Teachings' valorization, Career plan, Public Policies, FUNDEB.

Lista de Figuras

Figura 2.1. Perfil dos municípios brasileiros quanto à população.

Figura 3.1. Número de matrículas em São José do Rio Preto entre 2005 e 2018.

Figura 3.2. Quantidade de alunos matriculados em 2018 e 2019 em SJRP.

Figura 3.3. Jornada de trabalho dos professores em SJRP.

Figura 3.4. Total de vencimentos dos professores em SJRP.

Figura 3.5. Número de matrículas em Franca.

Figura 3.6. Quantidade de alunos matriculados em 2018 e 2019 em Franca.

Figura 3.7. Alunos da Educação Infantil: Creches Conveniadas e Programa Mais Creche.

Figura 3.8. Faixa salarial dos professores em Franca.

Figura 3.9. Total de vencimentos dos professores em Franca.

Figura 3.10. Número de professores ativos, não ativos e readaptados em Franca.

Figura 3.11. Tempo de serviço dos servidores em Franca.

Figura 3.12. Remuneração dos docentes em Franca e SJRP

Lista de Tabelas

Tabela 3.1. Progressão salarial em São José do Rio Preto – PEB I.

Tabela 3.2. Acréscimos sobre vencimentos dos professores em SJRP.

Tabela 3.3. Progressão salarial em São José do Rio Preto – PEB II.

Tabela 3.4. Progressão salarial em São José do Rio Preto – Especialistas de Educação.

Tabela 3.5. Percentuais sobre o salário cada ano dedicado ao magistério em SJRP.

Tabela 3.6. Comparativo dos dados dos municípios.

Tabela 3.7. Número de alunos na Educação Infantil e no Ensino Fundamental.

Tabela 3.8. Número de matrículas registrado no Censo Escolar 2018.

Tabela 4.1: Proposta para progressão salarial em Franca.

Tabela 4.2: Proposta para acréscimos na progressão salarial em Franca.

Lista de siglas

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
BM	Banco Mundial
CF	Constituição Federal
CME	Conselho Municipal de Educação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONA	Conferência Nacional de Educação
CONSED	Conselho Nacional de Secretários de Educação
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EFA	Estrada de Ferro Araraquarense
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
FMI	Fundo Monetário Internacional
FPE	Fundo de Participação dos Estados
FPM	Fundo de Participação dos Municípios
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
HTP	Horário de Trabalho Pedagógico
HTPC	Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
IPI-Exp	Imposto sobre Produtos Industrializados proporcional às exportações
IPVA	Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores
ITR	Imposto Territorial Rural
LAI	Lei de Acesso à Informação
LDB	Lei de Diretrizes e Base
MDE	Manutenção e Desenvolvimento da Educação
MEC	Ministério da Educação

MUNIC	Pesquisa de Informações Básicas Municipais
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PEB I	Professor da Educação Básica I
PEB II	Professor da Educação Básica II
PME	Plano Municipal de Educação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PNE	Plano Nacional de Educação
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
QSE	Quotas-partes do Salário-Educação
REP	Reunião de Estudos Pedagógicos
SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SME	Secretaria Municipal de Educação
SisPCR	Sistema de Apoio à Gestão do Plano de Carreira e Remuneração
UNDIME	União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	18
2. POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: CONTEXTOS E ANÁLISES	Erro! Indicador não definido.
2.1. A definição de políticas públicas	Erro! Indicador não definido.
2.2. Entes federados, as políticas públicas e o financiamento da Educação Básica	Erro! Indicador não definido.
2.2.1 Principal política de financiamento da Educação Básica no Brasil: o FUNDEB.....	36
2.3 Condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira como políticas de valorização docente.....	Erro! Indicador não definido.
2.3.1. Jornada.....	Erro! Indicador não definido.
2.3.2. Salários	Erro! Indicador não definido.
2.3.3. Plano de carreira.....	Erro! Indicador não definido.
2.4. As políticas públicas de valorização docente determinadas pelas avaliações externas	Erro! Indicador não definido.
3. A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA: SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E FRANCA	Erro! Indicador não definido.
3.1 São José do Rio Preto: características e políticas de valorização docente...	65
3.2 Franca: características e políticas de valorização docente.....	78
3.3 Análise comparativa dos municípios – resultados e discussão.....	89
4. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	Erro! Indicador não definido.
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	26
ANEXO A.....	36
ANEXO B	54
ANEXO C.....	65

1. INTRODUÇÃO

Tema rotineiros dentro das escolas e também no âmbito acadêmico, a valorização docente. Profissionais bem remunerados, capacitados e reconhecidos deveriam ser sinônimos de uma educação de qualidade. Pesquisadores como Libâneo (2001), Arroyo (2013) e Nóvoa (1992) consideram em suas pesquisas a formação continuada, espaços de trabalho e a importância da valorização docente.

Segundo Libâneo (2001) a profissão docente é a única que tem por função exclusiva a função de ensinar. É preciso ressaltar que esse trabalhador deve ter momentos de formação continuada que propiciem a reflexão sobre a prática docente, uma completa formação inicial que assegure a esse trabalhador da educação conhecimentos necessários à profissão.

Nóvoa (1992) ressalta “carreira” é uma nomenclatura que pode-se traduzir em vantagens diversas durante um período de trabalho do docente. Algumas pessoas não alcançam o ápice de suas ambições, por diversos fatores desistem da carreira docentes. É indispensável, para garantir a continuação e sucesso desse profissional, a valorização da carreira docente.

É possível estudar a trajetória de uma pessoa em uma organização considerando a forma como as características pessoais influenciam essa organização e também como esse indivíduo pode ser influenciado por ela. Segundo Nóvoa (1992) o desenvolvimento da carreira docente pode ser ou não linear e pode ser organizada em fases ou estágios.

De acordo com Duarte e Augusto (2008), “o trabalho docente é parte da totalidade constituída pelo trabalho no capitalismo, estando submetido, portanto, à sua lógica e às suas contradições” (p. 39). As autoras ressaltam ainda que a sociedade capitalista possui dinâmicas específicas do sistema político e social, da organização produtiva, do conhecimento e que assim constroem-se as dinâmicas sociais, que são as formas de organização social, as estruturas particulares de processos mais gerais. Determinadas dinâmicas se fundem no espaço escolar e tomam forma nas instituições, nos sujeitos e nas histórias concretas. Duarte e Augusto (2008) afirmam que a análise do trabalho docente precisa tal espaço como uma forma/lugar da regulação social. Isso significa que esse profissional tem que estar em processo de constante renovação, contudo, as condições de trabalho e valorização não são prioridade para aqueles que lhes empregam.

Pesquisas como a de Rosa (2017) têm contribuído com a discussão da valorização docente ao destacar que os salários precários do trabalho docente contribuem para a intensificação do trabalho, pois faz com que os professores aumentem suas horas de trabalho e que podem conseqüentemente acarretar a implementação de políticas de desempenho e bonificação.

De acordo com Andrade (1993) a valorização é requerida em todas os campos de trabalho da administração do país, sobretudo na administração pública. A baixa atratividade da carreira, servidores desmotivados, as más formulações, planejamento, implementação das políticas públicas instaurou a crise administrativa no setor público.

Vegas e Umansky (2005) afirmam que salários apropriados, maiores salários para os docentes que atuam em condições mais difíceis (tais como população desfavorecida em áreas rurais), carreira docente bem definida, com oportunidade de promoção e reconhecimento público e prestígio para professores de excelência e jornada condigna deveriam ser incluídas nas políticas de carreira docente. Contudo, não é somente o incentivo financeiro que é considerado valorização. Observada a importância da profissão, a valorização do professor em todos os aspectos é de suma importância.

A valorização docente é prevista em leis, como a lei 4.024/1961, a 5.692/1971, a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 9394/1996, a 10.172/2001 e a 11.738/2008.

Gatti e Barreto (2009) inserem que a maioria dos países necessitam avançar na valorização docente, inclusive o Brasil atual sofre com opções políticas feitas outrora e que se agravaram ao longo da história brasileira.

Destaca Minayo (1994), que é preciso articular a relevância intelectual e prática do problema investigado à experiência do educador, diante disso, a avaliação de políticas públicas que deem respaldo à carreira docente são necessárias para que, de fato, esses direitos tornem-se reais.

Busca-se realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto. Na intenção de contribuir com a literatura cujo tema central é a valorização docente, o objetivo do presente estudo é investigar quais as políticas de valorização profissional para a docência adotadas nos municípios de São José do Rio Preto e Franca, localizados no interior do estado de São Paulo. Após tal investigação, buscar-se-á realizar uma comparação entre tais políticas, destacando as diferenças e

resultados gerados. Para alcançar o objetivo proposto, pretende-se realizar uma pesquisa pautada na análise documental de documentos que preveem a valorização docente nos municípios que compõem a pesquisa para identificar quais foram as políticas adotadas e quais foram deixadas fora da agenda em relação à valorização docente considerando condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira.

Uma vez que o uso dos fundos que financiam a educação básica deve fazer parte da discussão sobre a valorização docente, no presente estudo busca-se conhecer os valores que cada município recebe em relação ao principal financiador da educação no Brasil, o Fundo Nacional da Educação Básica, o FUNDEB.

O texto apresenta-se estruturado em seções, incluindo esta introdução. Na seção dois são consideradas as definições para o termo “políticas públicas” e a serviço de quem as mesmas atuam, de acordo com os teóricos Laswell (1936), Dye (1984), Peters (1986), Mead (1995). Ainda nesta seção, discute-se as políticas públicas da educação evocando as legislações vigentes e, por fim, o que são as políticas de valorização docente, tais como condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira. A seção três contém uma descrição da forma como ocorre a valorização docente nos municípios considerados nesta pesquisa, com base no levantamento dos dados e documentos associados a cada um deles e apresentam-se os resultados da pesquisa, a comparação e distanciamento dos municípios. Por fim, na seção quatro, aborda o produto proposto, o qual baseia-se na proposição do plano de carreira para professores PEB I para o município que ainda não o possui como forma de implantação de políticas de valorização docente.

A importância da discussão das políticas de valorização docente no contexto atual justifica a pesquisa. A mestrande atua mestrande como docente da rede municipal de educação no município de Franca. É representante do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (CACS/FUNDEB), colegiado que acompanha e controla a distribuição, a transferência e a aplicação dos recursos do FUNDEB, e atua também como conselheira do Conselho Municipal de Educação (CME), o qual discute, entre outros assuntos, melhorias para a educação do município o que também reforça a importância do estudo, uma vez que diante dessa atuação profissional surgiu a necessidade de pesquisar a valorização docente como instrumento de desenvolvimento pessoal o qual irá contribuir para a prática e valorização da carreira.

Esta necessidade perpassa o particular, construindo-se no coletivo, por se configurar como uma preocupação multiplicada entre os docentes.

A necessidade do docente seguir e se envolver com os mecanismos representativos sociais (como sindicatos e conselhos) avigora a teoria educacional os quais priorizam uma consciência de classe e ampliam um comportamento profissional construindo uma conduta docente que avança em busca da legitimação dos seus direitos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto.

Para alcançar o objetivo proposto, foram obtidos, para os dois municípios em análise, dados referentes ao número de alunos matriculados na Educação Infantil e no Ensino Médio, arrecadação anual, recursos oriundos do FUNDEB, jornada de trabalho e remuneração dos docentes, entre outras. Os dados utilizados na presente pesquisa têm como fonte as secretarias municipais de educação de São José do Rio Preto e Franca, além de sites tais como do IBGE e INEP. A análise comparativa foi desenvolvida utilizando-se de informações correspondentes ao ano de 2018 e 2019, porém, o ano tomado como base foi o de 2018.

O trabalho docente necessita ser considerado como trabalho de extrema relevância social, visto o papel que o professor desempenha na sociedade: o de ensinar. Imersos em um mundo em que o trabalho se mistura à vida e a vida mistura-se ao trabalho, a profissão docente requer e pleiteia por valorização que corresponda ao que o papel do professor representa na sociedade. De acordo com Arroyo (2000), ser professor não é simplesmente uma profissão, mas um modo de ser, o que torna necessário grande envolvimento com a profissão, visto que não é um trabalho que se encerra com o fim do horário escolar ou que é possível “fechar o expediente e esquecer até o dia seguinte. Carregamos tudo da escola para casa e de casa para a escola” (ARROYO, 2000, p. 129).

Neste sentido, o autor destaca ainda as dificuldades enfrentadas pelo professor devido à vida estar articulada com a condição docente, ao afirmar que é preciso vontade e determinação para lidar com tal profissão em um cenário onde muitos profissionais adoecem e acabam desistindo de suas carreiras. “Suportar essa tensão tão vital, somente com muito tesão pelo magistério. Quantos(as) não resistem e se esgotam, se destroem como humanos(as).” (ARROYO, 2000, p. 129).

No contexto da valorização do trabalho docente, a igualdade define-se como questão significativa. Como definir que os professores são mal remunerados sem tecer o que é igualdade e o que é pobreza. Para Sen (2001), em uma sociedade rica, “a privação relativa de rendas pode produzir privação absoluta no espaço de capacidades”, pois, normalmente em países mais ricos, necessita-se de mais renda

para comprar o necessário para realizar o “funcionalismo social”, que o autor afirma ser “aparecer em público sem se sentir envergonhado” e isso toma também parte do funcionamento da comunidade. As pessoas são levadas a terem os funcionamentos sociais das comunidades em que estão inseridas e os recursos financeiros que utilizarão para tal será determinante mudar o foco das capacidades. Nessa perspectiva o professor é levado a ter mais de uma jornada de trabalho para compor sua renda.

De acordo com Barbosa (2011) a jornada do professorado não se finda na escola, para poder ter a renda necessária e custear sua vida em sociedade.

É possível observar que a Meta 17 do PNE prevê a Valorização dos Profissionais do Magistério “Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente” (PNE, 2014), de acordo com a ótica da renda.

Jacomini, Alves e Camargo (2015) ponderam que não é apenas no âmbito nacional que a desvalorização pode ser notada, mas também na esfera internacional. A desigualdade entre a remuneração docente, condições de trabalho, jornada e carreira dos professores que ocorre nos municípios brasileiros é pleiteada em todas as esferas do país a valorização do docente nesse país. Vale ressaltar que a qualidade de um sistema de ensino não é o reflexo da qualidade de seus professores, e que a retenção de melhores e mais talentosos profissionais passa necessariamente pela atratividade da carreira. A igualdade de condições de trabalho docente, remuneração condizente e jornada que permita também o tempo para o ócio, fará com que os professores se sintam valorizados e respeitados enquanto ator de transformação social, não só nos municípios pesquisados, mas em todo país.

Em pleno 2020 é possível concluir que várias leis preveem a valorização docente, entre elas, LDB nº 9.394/1996, que determina, em seu artigo 67, as condições de carreira, valorização e remuneração dos profissionais da educação; o FUNDEB, lei nº 11.494/2007, que repassa recursos aos entes federados; e, por fim, o CNE, de 1997, “que fixou as diretrizes para elaboração dos planos de carreira e de remuneração do magistério” (id. ibid.) em nível federal. A legislação vigente destina recursos, define valores de remuneração, estabelece metas e normatiza as condições necessárias para que o professor seja valorizado profissional, econômica e socialmente.

“Por fim, não é requerer ou reivindicar em demasia, é um direito de qualquer profissional o reconhecimento de sua atuação e de um espaço digno para poder exercer seu papel, afinal, é mais que preciso um acerto estrutural de contas em nível econômico, social e político frente às demandas do atual professor brasileiro, agente de transformação social e sujeito elementar dos processos educativos” (SOUZA, BRASIL, NAKADAKI, 2017, p. 63).

Somente quando a educação for colocada como prioridade pelos governos, sejam nas esferas federal, estadual e municipal, o país terá o desenvolvimento social, econômico que tanto almeja. Para Pinto (2009), a valorização é o caminho para reverter esse quadro e ainda afirma que uma melhor remuneração é imprescindível para atração da carreira docente.

[...] o texto original da CF/1988 relativo ao financiamento da educação e a valorização docente foi alterado por quatro emendas constitucionais (EC): em 1996, com a EC nº 14/96, em 1998 com a EC nº 19/98, em 2006 com a EC nº 53/2006 e em 2009 por meio da EC nº 59/2009. Estas por sua vez, estabeleceram mudanças no financiamento da educação no Brasil e regulamentações, que estimularam a aprovação de outras legislações específicas, visando garantir ao profissional do magistério, melhor formação, piso salarial e estímulos para ingresso e permanência na carreira. Vale ressaltar que a aprovação das mesmas, foi fruto de disputa e da luta do movimento social organizado da categoria (CNTE, ANFOPE, dentre outros) com os representantes do Estado, e como síntese desse processo de embate, nem sempre apresentam os avanços desejados. Mas, estabelecem normatizações importantes que precisam ser analisadas para identificarmos os avanços, recuos e permanências legais incorporados à política de valorização docente no país (PINTO 2018, p.27).

Embora tendo embasamento legal, financiamento próprio, a valorização docente resulta das lutas dos movimentos sociais de anos de militância de diversos setores. Lutas essas para comprovar o quão valioso é o ofício de mestre e que uma sociedade justa e democrática tem como seu principal pilar de sustentação a educação. Pinto (2008, p. 63) aponta que “[...] os países ricos, e mesmo aqueles não tão ricos assim, não abrem mão de investir somas significativas por aluno para buscar assegurar um ensino de qualidade.” E ainda destaca que: “Se mais dinheiro por si só não traz qualidade, sem ele tampouco a teremos.” (PINTO, 2008, p. 63).

Posteriormente a CF/88, diversas leis, resoluções, decretos, pareceres do Conselho Nacional de Educação (CNE) versaram sobre a valorização dos profissionais da educação em busca de regulamentar o estabelecido na Constituição, como as Leis Lei n. 9.424/1996, Lei n. 9.394/1996, Resolução n. 3/1997 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, Lei n. 11.494/2007, Lei n.

11.738/2008, Resolução n. 2/2009 do CNE/CEB e Lei 13.005/2014. É preciso ressaltar que o professor tem a seu favor as leis que priorizam e preveem a valorização docente. O que falta é a plena execução delas, ou seja a implementação das leis existentes.

De acordo com Scheibe (2010) é importante implementar processos avaliativos de forma processual e diagnóstica que contribua para identificar as necessidades do sistema educacional, como instrumento ético e democrático. É preciso ter um olhar crítico dos resultados de avaliações externas, como o IDEB.

Barbosa (2012) salienta que a remuneração baixa dos docentes implica em acúmulo de jornadas resultando o comprometimento da saúde dos professores. Os municípios têm autonomia, dentro da lei, de aplicar e alocar os recursos de acordo com as demandas de cada ente federado. Essa autonomia é observada nesta pesquisa onde se percebe claramente o município que optou por valorizar a carreira docente por meio de salário e plano de carreira e pelo município que não fez essa opção.

Pinto (2012) ressalta que tem crescido, em vários municípios, a participação popular associadas a instrumentos de democracia. O autor afirma que é preciso oportunizar modelos institucionais que garantam o poder local e a democracia e que não é viável depender de gestores “bem-intencionados”.

A pesquisa poderá apresentar subsídios para futuras discussões sobre o plano de carreira nos órgãos representativos, os conselhos (CACS/FUNDEB, CME) trazendo sustentação teórica e legal para que os docentes servidores municipais possam construir um embasamento real do direito da valorização docente, já que um dos municípios pesquisados ainda não conta com um plano de carreiras de cargos e salários, trazendo inclusive a proposição para tal. No trabalho, é possível confirmar sobre quais os impactos presentes na educação em que o professor se reconhece como um sujeito atuante, reflexivo dentro da sua docência, buscando compreender e avançar na necessidade do educador desenvolver a sua consciência, em busca de uma prática docente politizadora na configuração de um novo “ofício de mestre” (ARROYO, 2013).

REFERÊNCIAS

- ABERS, R.N.; SILVA, M.K.; TATAGIBA, L. (2018). *Movimentos sociais e políticas públicas: repensando atores e oportunidades políticas*. Lua Nova, São Paulo, 105: 15-46, 2018.
- ABREU, Diana C. *Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério*. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.
- ABRUCIO, F.L. *Responsabilização pela competição administrada*. In: BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; GRAU, Nuria Cunill (Coords.). *Responsabilização na administração pública*. São Paulo: Clad/Fundap, 2006.
- ADRIÃO, T.; GARCIA, T.; BORGHI, R.; ARELARO, L.R.G. *Uma modalidade peculiar de privatização de educação pública: a aquisição de “sistemas de ensino” por municípios paulistas*. Educ. Soc.. Out 2009, Vol. 30, no 108, p. 799-818.
- ALVES, T.; PINTO, J. M. R. *Remuneração e trabalho docente no Brasil: um aporte*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v.14, n. 143, p. 606-639, maio/ago. 2011.
- ANDRADE, R. *Introdução*. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, 1993 p. 26.
- ANDRÉ, M. *Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões*. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 23, n. 86, 2015. p. 213-230.
- AQUINO, Luci L. A. *O trabalho docente para além do ensino: o uso do tempo destinado ao preparo de aula por professoras alfabetizadoras de escola estadual de ciclo I do ensino fundamental*. 2009. 134 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2009.
- ARAÚJO, R.L.S. *Financiamento da educação básica no governo Lula: elementos de ruptura e de continuidade com as políticas do governo de FHC*. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- ARAÚJO, R.L.S. *O financiamento da educação básica no segundo mandato do governo Lula*. In: Insumos para o debate: financiamento da educação no governo Lula. São Paulo: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2009.
- ARELARO, L.R.G. *A municipalização do ensino no estado de São Paulo: antecedentes históricos e tendências*. In: OLIVEIRA, C. et al. *Municipalização do ensino no Brasil: algumas leituras*. Belo Horizonte: Autêntica, 1999. p. 61-89.
- ARELARO, L.R.G. *Os Fundos Públicos no Financiamento da Educação - O Caso FUNDEB: Justiça Social, Equívoco Político ou Estratégia Neoliberal? (Um Ensaio)*. 2004. Tese (Livre Docência) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

ARELARO, L.R.G. *Formulação e implementação das políticas públicas em educação e as parcerias público-privadas: impasse democrático ou mistificação política?* Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 100 – Especial. 2007. p. 899-919.

ARRETCHE, M.T.S. *Estado federativo e políticas sociais: determinantes da descentralização*. Rio de Janeiro: Editora Revan, 2000.

ARROYO, M. *Ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

ARROYO, M. *Ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

ASSUNÇÃO, A.A.; OLIVEIRA, D.A. *Intensificação do trabalho e saúde dos professores*. Revista Educação e Sociedade, Campinas, v.30, n.107, p.349-372, mai./ago., 2009.

BALL, Stephen. *Profissionalismo, gerencialismo e performatividade*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 35, n. 126, p. 539-564, set./dez. 2005.

BARBOSA, A. *Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente*. 2011. 208f. Tese (Doutorado em Educação Escolar – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, São Paulo, 2011.

BARBOSA, Andreza. *Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil*. Educ. Real. , Porto Alegre, v. 39, n. 2, pág. 511-532, junho de 2014. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362014000200009&lng=en&nrm=iso. acesso em 17 de maio de 2021. <https://doi.org/10.1590/S2175-62362014000200009> .

BARBOSA, A. *Implicações dos baixos salários para o trabalho dos professores brasileiros*. Revista Educação e Políticas em Debate, v. 2, n. 2, p. 384-408, jul./dez. 2012.

BAREIRO, E. *Políticas educacionais e escolas rurais no Paraná - 1930- 2005*. Maringá: UEM, 2007.

BONDIOLI, A. *O projeto pedagógico da creche e a sua avaliação: a qualidade negociada*. Campinas: Autores Associados, 2004.

BROADFOOT, Patrícia. *Education, assessment and society: a sociological analysis*. Buckingham: Open University Press, 1996.

BRASIL. Constituição. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 15/10/2017

_____. *Emenda Constitucional nº53, de 19 de dezembro de 1996*. *Dá novo FUNDEB*. Conselho de acompanhamento e controle social. Disponível em <http://www.franca.sp.gov.br/portal/educacao/conselhos/conselho-de-acompanhamento-e-controle-social-do-fundeb.html> Acesso em: 16 out. 2017.

_____. *Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008*. Regulamenta a alínea “e” do Do Magistério Público Da Educação Básica. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. *Ministério da Educação. Lei 11.494, de 20 de Junho de 2007*. Dispõe sobre a regulamentação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica (FUNDEB). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. *Ministério da Educação. Plano Nacional da Educação*. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília, 2001. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. *Senado Federal. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*: nº 9394/96. Brasília, 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. *Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Brasília: DF. 1961. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm>. Acesso em: 16 out. 2017.

_____. *Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus*, e dá outras providências. Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971. Brasília, DF: 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. *Lei n. 11494, de 20 de junho de 2007*. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n. 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em 20 jun. 2010.

_____. *CEB/CNE nº 2/2009, Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública*, 2009.

_____. *Lei n.º 14.112, de 25 de dezembro de 2020*. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Brasília, DF: Casa Civil, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3rFuKs1>.

CALLEGARI, C. *O FUNDEB e o financiamento da educação básica pública no Estado de São Paulo*. 4 ed. Aquariana: IBSA/APEOESP, 2009.

CAMARGO, R.B. *Mais sobre a qualidade da educação*. Entrevista concedida à Revista Nova Escola, Edição nº 231, abril de 2010. Disponível em:

http://filosofarpreciso.blogspot.com/2010_04_01_archive.html. Acesso em: 19 maio 2019.

CARMARGO, R.B.; JACOMINI, M.A. *Carreira e salário do pessoal docente da educação básica*: algumas demarcações legais. *Educação em Foco*, 14(17), 2011, p. 129-167.

CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO À EDUCAÇÃO. *Educação pública de qualidade*: quanto custa esse direito? São Paulo: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2007.

CAMPOS, A.M. *Accountability*: quando poderemos traduzi-la para o português? *Rev. Adm. Púb.* Rio de Janeiro, 1990, 24(2)30-50 fev./abr.

CARLOS, E.; DOWBOR, M.; ALBUQUERQUE, M. do C. *Movimentos sociais e seus efeitos nas políticas públicas*: Balanço do debate e proposições analíticas. *Civitas*, Porto Alegre, v. 17, n. 2, 2017, p. 360-378, maio-ago.

CARREIRA, D.; PINTO, J.M.R. *Custo aluno-qualidade inicial*: rumo à educação pública de qualidade no Brasil. São Paulo: Global: Campanha Nacional pelo direito à Educação, 2007.

CASTRO, Jorge Abrahão de. *Financiamento e gasto público na educação básica*: 1995- 2005. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 100, p. 857-876, out. 2009

Clad (Centro Latino-americano de Administração para o Desenvolvimento). A responsabilização na nova gestão pública latino-americana. In: BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; GRAU, Nuria Cunill (Coords.). *Responsabilização na administração pública*. São Paulo: Clad/Fundap, 2006.

CNE/CEB. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009b. Disponível em: . Acesso em 20 jul. 2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). Retrato da escola 1. Brasília, DF: CNTE, 1999. Disponível em: < https://www.cnte.org.br/images/stories/retratos_da_escola/retratos_da_escola_01_2007.pdf >. Acesso em: 17 jul.2019.

CRUZ, Rosana Evangelista da. *Relações federativas e o financiamento da educação*. *Eccos: Revista Científica*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 47-64, 2006.

CURY, C.R.J. A questão federativa e a educação escolar. In: OLIVEIRA, R. P. de; SANTANA, W. (Org.). *Educação e federalismo no Brasil*: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília, DF: UNESCO, 2010.

DAGNINO, R; CAVALCANTI, P. A.; COSTA, G. (Orgs.). *Gestão Estratégica Pública*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2016.

DAVIES, P.T. Teaching evidence-based health care, in M.G. DAWES, P.T. DAVIES, A. GRAY, J. MANT, K. SEERS, and R. SNOWBALL, (1999) *Evidencebased Practice: A Primer for Health Professionals* (Edinburgh, Churchill Livingstone). 1999.

DEJOURS, Christopher. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1989.

DOURADO, Luiz Fernandes; OLIVEIRA, João Ferreira de. *A qualidade da educação: perspectivas e desafios*. Cad. CEDES, Campinas, v. 29, n. 78, 2009 .Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622009000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 jan. 2014.

DUARTE, A.; AUGUSTO, M.H. *Trabalho docente: configurações atuais e concepções*. Educação e Fronteiras: Revista da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, v. 2, n. 3, jan./jun. 2008.

DUTRA JÚNIOR, A.F. et al. *Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira*. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

DYE, T.R. *Policy Analysis: what governments do, why they do it, and what difference it makes*. Tuscaloosa: University of Alabama Press, 1984.

EASTONE, D. *A Framework for Political Analysis*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. 1965.

ESTEVÃO, R.B.; FERREIRA, M.D.M. *ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS: uma breve revisão de aspectos metodológicos para formulação de políticas*. HOLOS, Ano 34, Vol. 03, 2018. p. 168-185.

FARENZENA, Nalú. *Controle institucional em políticas federais de educação básica no Brasil*. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE, [S.l.], v. 26, n. 2, abr. 2011. ISSN 2447-4193. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpaee/article/view/19716>>. Acesso em: 17 jun. 2021. doi:<https://doi.org/10.21573/vol26n22010.19716>.

FONSECA, J.J.S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANCA. Lei Complementar n. 01, de 24 de julho de 1995. Dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca, sua estrutura organizacional, institui as tabelas de vencimentos e dá outras providências. Comércio da Franca, [25 jul. 1995]. Disponível em: <https://franca.sp.leg.br/legislacao/lei-complementarno-1-de-24-de-julho-de-1995>. Acesso em: 2 nov. 2018.

FRANCA. Lei n. 4. 972 de 11 de fevereiro de 1998. Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca e dá outras providências. Comércio da Franca, [12 fev. 1998]. Disponível em: <https://franca.sp.leg.br/legislacao/lei-no-4972-de-11-de-fevereiro-de-1998>. Acesso em: 2 nov. 2018.

_____. LEI Nº 7.977, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013. Autoriza o Poder Executivo a celebrar convênios com instituições privadas, sem fins lucrativos, que atuam na área

da educação infantil, e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em: 17 dez. 2015.

_____. LEI Nº 7.696, DE 18 DE JULHO DE 2012, Programa Mais Creche e celebrar convênio com Escolas Particulares de Educação Infantil. Disponível em: . Acesso em: 18 dez. 2015.

FREITAS, H.C.L. de. *Apreciação sobre as Diretrizes de Carreira aprovadas pelo CNE*. In: NORONHA, M. I. A. Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: MEC/CNE, 28/05/2009.

FREITAS, L.C. *Eliminação adiada: o caso das classes populares no interior da escola e a ocultação da (má) qualidade do ensino*. Educação Sociedade, Campinas, v.28, n.100, out. 2007.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNCAO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. Educ. Pesqui., São Paulo , v. 31, n. 2, p. 189-199, Aug. 2005 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022005000200003&lng=en&nrm=iso>. access on 17 May 2021.

GATTI, B.A.; BARRETO, E.S. de S. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, B. A. BARRETTO, E. S. S. *Professores: aspectos de sua profissionalização, formação e valorização social*. Relatório de Pesquisa, DF: UNESCO, 2009.

GEMAQUE, R.M. *O Financiamento da Educação*. O FUNDEF no Estado do Pará: Feitos e Fetiches. São Paulo – SP, 2004, 370p. (Tese de Doutorado, USP/FEUSP).

HADDAD, F. *O Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas*. Brasília: Ministério da Educação; Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Industrial de Inovação Tecnológica 2000. Rio de janeiro, 2002.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2018. *População estimada*: Disponível em<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/franca/pesquisa/38/47001>> e <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-jose-do-rio-preto/pesquisa/38/47001>>

JACOMINI, M. A.; ALVES, T.; CAMARGO, R. B. *Plano Nacional de Educação e remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17*. In: Anais 37ª Reunião da Anped. Florianópolis: UFSC 2015. Disponível em: <http://37reuniao.anped.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Trabalho-GT05-4065.pdf>. 2016 .Acesso em: 14 nov. 2017.

JACOMINI, M.A.; PENNA, M.G. de O. *Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional*. Pro-Posições, v. 27, n. 2, p. 177-202, 2016.

JACOMINI, M. A.; PERELLA, C. dos S. S.; PENNA, M. G. de O.; BELLO, I. M. Democracia na escola: possibilidade e desafios. EDUCERE - Revista da Educação, Umuarama, v. 19, n. 1, p. 195-219, jan./jun. 2019.

JACOMINI, M. A.; Gil, J. e CASTRO, E. C. A Lei do Piso e a jornada: o trabalho docente nos estados Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 13, n. 25, p. 259-273, jan./mai. 2019. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/>

JANNUZZI, P. de M. Indicadores Sociais no Brasil: Conceitos, fontes de dados e aplicações Campinas, SP: Editora Alínea, 2003. 3ª ed.

LAFARGUE, P. O direito à preguiça. São Paulo: Hucitec, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LASWELL, H.D. Politics: Who Gets What, When, How. Cleveland, Meridian Books. 1936/1958.

LIBÂNEO, J.C. *O professor e a construção da sua identidade profissional*. In: LIBÂNEO, J.C. Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática. Goiânia: Alternativa, 2001.

LIMARINO, W. *Are teachers well paid in Latin America and Caribbean?* Relative wages and structure of returns of teacher. In: VEGAS, Emiliana. (Org.) Incentives to improve teaching: lessons from Latin America. Washington: The World Bank, 2005, p. 63-150.

LUDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.

LYNN, L. E. *Designing public policy: a casebook on the role of policy analysis*. Santa Monica, EUA: Goodyear, 1980.

MACHADO, Marcelo da Silva. *O (im)pacto federativo e financiamento da educação: algumas aproximações sobre o gasto em educação da região metropolitana da cidade do Rio de Janeiro*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, [S.l.], v. 7, nov. 2017. ISSN 2236-5907. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/68641>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à constituição do Brasil*. 6º vol – tomo II, arts. 157 a 169. BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

MARX, K. *Manifesto Comunista*. São Paulo: CHED, 1980.

MEAD, L.M. *Public policy: vision, potential, limits*. Policy Currents, nº 5, 1-4, 1995.

MEDEIROS, A.K.; CRANTSCHANINOV, T.I.; SILVA, F.C. (2013) Estudos sobre accountability no Brasil: meta-análise de periódicos brasileiros das áreas de administração, administração pública, ciência política e ciências sociais. *Rev. Adm. Pública* — Rio de Janeiro 47(3):745-775, maio/jun.

MENEZES FILHO, Naércio. *Os determinantes do desempenho escolar do Brasil*. São Paulo, 2007. Disponível em: . Acesso em 09 abr. 2009.

MINAYO, M.C.S (Org). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. DESLANDES, Sueli, NETO, Otávio Cruz, GOMES, Romeu,. Petrópolis: Rio de Janeiro, Vozes, 1994.

MONLEVADE, João; FERREIRA, Eduardo. *O FUNDEF e seus pecados capitais*. 2. ed.. Ceilândia, DF: Idéa Editora, 1998.

MONLEVADE, J.A.C. de. *Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública*. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000

MORDUCHOWICZ, A. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*. Rio de Janeiro: PREAL Brasil, 2003.

NÓVOA, A. (Org). *Vidas de professores*. Lisboa: Porto Editora, 1992.

NUNES, A.; MIRANDA, P.C.; ARAUJO, J.M. (2017). *Accountability e Política Pública: uma análise do programa de segurança Viva Brasília - Nosso Pacto pela Vida*. *Revista Espacios*, Vol. 38 (Nº 22), p. 4-15.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT.

OLIVEIRA, E.; ENS, R. T.; ANDRADE, D. B. S. F.; MUSSIS, C. R. *Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação*. *Revista Diálogo Educacional*, Curitiba, v. 4, n. 9, p. 11-27, 2003.

PARENTE, J. M.; PARENTE, C. M. D. (Orgs). *Política, Gestão e Financiamento da Educação*. São Cristóvão: Editora UFS, 2012. 218p.

PARO, V.H. *Administração escolar: introdução crítica*. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

PETERS, B.G. *American public policy*. Chatham, N.J.: Chatham House, 1986.

PINHO, J.A.G.; SACRAMENTO, A.R.S. *Accountability: já podemos traduzi-la para o português?* *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v.43, n.6, Nov./Dez., 2009.

PINTO, J.M. de R. (2002). *Financiamento da educação no Brasil: um balanço do governo FHC (1995-2002)*. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 23, n. 80, p. 109-136.

_____. A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo. *Educação e Sociedade*, Campinas, v.28, n.100, p. 877-897, 2007.

_____. Federalismo, descentralização e planejamento da educação: desafios aos municípios. *Cadernos de pesquisa* 44. 2014.

_____. *Remuneração adequada do professor: Desafio à educação brasileira*. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde>

_____. O custo de uma educação de qualidade. In. CORREA, Bianca C.; GARCIA, Teise. (Org.). *Políticas educacionais e organização do trabalho na escola*. São Paulo: Xamã, 2008. p. 57-80.

_____. O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: 30 ANOS DE MOBILIZAÇÃO SOCIAL. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 39, n. 145, p. 846-869, Dec. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302018000400846&lng=en&nrm=iso>. access on 17 May 2021. Epub Nov 14, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302018203235>.

_____. Remuneração adequada do professor Desafio à educação brasileira. Revista Retratos da Escola, Brasília, v.3, n. , 2009, p.51-67.

PÓ, M.; ABRUCIO, F. (2006). *Desenho e funcionamento dos mecanismos de controle e accountability das agências reguladoras brasileiras: semelhanças e diferenças*. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 4, p. 679-698, jul./ago. 2006.

ROSA, D. dos S. *A valorização da profissão docente na rede estadual paulista de educação básica: um estudo comparativo*. 2017. 138f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

SAMPAIO, M. das M.F.; MARIN, A.J. *Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares*. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, v.25, n.89, p.1203-1225, set./dez., 2004.

SAVIANI, D. *Sistemas de ensino e planos de educação: o âmbito dos municípios*. *Educação & Sociedade*, Campinas, ano 20, n. 69, p. 119-136. 1999.

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO. Câmara Municipal. Lei Complementar nº 153, aprovada em 2001. São José do Rio Preto, SP: 2001.

_____. História da cidade de São José do Rio Preto. Disponível em <https://www.riopreto.sp.gov.br/> Acesso em 20 de mai 2018.

SCHEIBE, Leda. *Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação*. *Educação & Sociedade* [online]. 2010, v. 31, n. 112 [Acessado 17 Junho 2021], pp. 981-1000.

Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000300017>>. Epub 04 Nov 2010. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000300017>.

SEN, A. *Desigualdade reexaminada*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SERAFIM, M.P.; DIAS, R. de B. Análise de política: uma revisão da literatura. *Cadernos de Gestão Social*, v. 3 (1), p. 121-134, jan/jun. 2012.

SOUZA, A. R.; GOUVÊIA, A. B. *Os trabalhadores docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais*. *Arquivos Analíticos de Política Educaional*, v. 19, n.35, p. 1-22. 2001.

SOUZA, C. *Políticas Públicas: Questões Temáticas e de Pesquisa*, Caderno CRH 39: 11-24. 2003.

SOUZA, C. *Políticas públicas: uma revisão da literatura*. *Sociologias* [online]. 2006, n.16, pp.20-45. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>

SOUZA, C. *Regras e Contexto: As Reformas da Constituição de 1988*. DADOS-REVISTA DE CIENCIAS SOCIAIS, v. 51, p. 791-823, 2008.

SOUZA, J.B.R. de; BRASIL, M.A. de J.S.; NAKADAKI, V.E.P. *Desvalorização docente no contexto brasileiro: entre políticas e dilemas sociais*. *Ensaio Pedagógicos* (Sorocaba), vol.1, n. 2, p. 59-65, , mai./ago. 2017.

TATAGIBA, L.; ABERS, R.; SILVA, M.K. 2018. *Movimentos sociais e políticas públicas: ideias e experiências na construção de modelos alternativos*. In: PIRES, Roberto; LOTTA, G.; OLIVEIRA, V. E. de (orgs). *Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas*. Brasília, DF: Ipea/Enap. pp. 106-138.

VEGAS, E.; UMANSKY, I. *Improving teaching and learning through effective incentives*. In: VEGAS, E. (Ed.). *Incentives to improve teaching: lessons from Latin America*. Washington, DC: The World Bank, 2005.

ANEXO A

Lei que regulamenta o plano de carreira em São José do Rio Preto

LEI COMPLEMENTAR Nº 138, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2001

DISPÕE SOBRE O ESTATUTO, PLANO DE CARREIRA, VENCIMENTOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.

Prefeito EDINHO ARAÚJO, do Município de São José do Rio Preto, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar:

Capítulo I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I

DO ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E SEUS OBJETIVOS

Art. 1º Esta Lei Complementar estrutura e organiza o Magistério Público Municipal de Educação Básica em todos os seus níveis e modalidades, institui o Estatuto e Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação da Secretaria Municipal da Educação do Município de São José do Rio Preto, nos termos do artigo 67, da Lei Federal nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional e denominar-se-á Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação.

Art. 2º Fica instituído o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação da Secretaria Municipal da Educação, do Município de São José do Rio Preto, nos termos estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 3º Esta Lei Complementar aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos especialistas de educação, que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de ministrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar a Educação Básica, em todos os seus níveis e modalidades.

SEÇÃO II

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º Para os fins desta Lei Complementar, consideram-se:

I - Cargo ou emprego dos Profissionais da Educação: o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional da educação.

II - Classe: conjunto de cargos, empregos e funções-atividade da mesma natureza e igual denominação;

III - Carreira dos Profissionais da Educação: conjunto de cargos ou empregos de provimento efetivo por concurso público de provas e títulos, do Quadro do Magistério, caracterizados pelo desempenho das atividades a que se refere o artigo 3º;

IV - Quadro dos Profissionais da Educação: conjunto de cargos e empregos e funções-atividade de docentes e de cargos e empregos de Especialistas de Educação, privativos da Secretaria Municipal da Educação;

V - Referência: conjunto de vencimentos e salários a serem percebidos pelos ocupantes de cargo ou emprego público do quadro dos Profissionais da Educação Básica I - PEB I, conforme jornada de trabalho, tempo de serviços e progressão;

VI - Nível: conjunto de vencimentos e salários a serem percebidos pelos ocupantes de cargo ou emprego público do quadro dos Profissionais da

Educação Básica II - PEB II e Especialistas, conforme jornada de trabalho, tempo de serviço e progressão funcional.

Capítulo II

DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

SEÇÃO I

DA COMPOSIÇÃO

Art. 5º O Quadro dos Profissionais da Educação é composto de 2 (dois) subquadros, a saber:

I - Subquadro de Cargos e Empregos Públicos, providos por concurso - (SQ-CEP)

- a) estatutários;
- b) celetistas.

II - Subquadro de Empregos para Funções-Atividade - (SQ-EFA)

- a) declarados estáveis pela Constituição Federal;
- b) celetistas, contratados em caráter temporário, através de seleção por títulos e tempo de serviço;

Art. 6º O Quadro dos Profissionais da Educação é constituído de classes de docentes e de classes de Especialistas de Educação, integradas nos Subquadros do Quadro dos Profissionais da Educação, na seguinte conformidade:

I - Classes de Docentes:

- a) Professor de Educação Básica 1 - (PEB I]
- b) Professor de Educação Básica 2 - (PEB II]

II - Classes de Especialista de Educação

- a) Coordenador Pedagógico;
- b) Diretor de Escola;
- c) Supervisor de Ensino.

Art. 7º Além das classes previstas no artigo anterior, poderá haver ainda a função de Assistente de Diretor de Escola, Professores de Atendimento Educacional Especializado, Professor Pluridocente e Professor Formador/Capacitador, na forma a ser estabelecida em Regulamento.

(Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

SEÇÃO II

DO CAMPO DE ATUAÇÃO

Art. 8º Os integrantes das classes de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

I - Professor de Educação Básica I:

- a) Educação Infantil;
- b) 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, em todas as suas modalidades.

II - Professor de Educação Básica II:

- a) 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental, em todas as suas modalidades;
- b) Ensino Médio, em todas as suas modalidades; e
- c) Professor de Educação Especial em todas as suas modalidades.

(Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º O Professor de Educação Básica I, desde que habilitado, poderá ministrar aulas do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos - EJA, como carga suplementar de trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 2º O Professor de Educação Básica II, desde que habilitado, poderá ministrar aulas na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, do 1º ao 5º ano, como carga suplementar de trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Art. 9º Os integrantes das classes de Especialistas da Educação exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades da Educação Básica..

Capítulo III

DO PROVIMENTO

SEÇÃO I

DOS REQUISITOS

Art. 10 Os requisitos para o provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes e das classes de especialistas de educação ficam

estabelecidos em conformidade com o Anexo II desta Lei Complementar.

SEÇÃO II

DA FORMA DE PROVIMENTO

Art. 11 O provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes e dos especialistas de educação se dará por nomeação, mediante prévia aprovação em concurso público. (Redação dada pela Lei Complementar nº 229/2007)

SEÇÃO III

DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 12 O provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes e dos especialistas de educação da carreira dos Profissionais da Educação far-se-á através de concurso público de provas e títulos.

Art. 13 O prazo de validade de concurso público será de até 2 (dois) anos, a contar da data da homologação, prorrogável uma única vez por igual período, a critério da Administração.

Art. 14 Os concursos públicos para provimento de cargos ou preenchimento de emprego serão realizados pelas Secretarias Municipais de Administração e da Educação, de acordo com as regras especificadas em regulamento.

Art. 15 Os concursos públicos reger-se-ão por editais que estabelecerão:

I - a modalidade do concurso;

II - os requisitos para o provimento do cargo ou empregos;

III - o tipo e o conteúdo das provas e a natureza dos títulos;

IV - os critérios de aprovação, classificação e o prazo de validade; e

V - número de cargos ou empregos a serem preenchidos.

Capítulo IV

DAS FUNÇÕES-ATIVIDADE E DAS DESIGNAÇÕES

SEÇÃO I

DO PREENCHIMENTO DE FUNÇÕES-ATIVIDADE

Art. 16 O preenchimento de funções atividade das classes de docentes será efetuado em regime especial de contratação temporária e de excepcional interesse público.

§ 1º As contratações temporárias para preenchimento de funções atividade atenderão às seguintes hipóteses:

I - para a regência de classes ou aulas cujo número reduzido, especificidade ou transitoriedade não justifiquem o preenchimento de cargo ou emprego públicos;

II - para a regência de classes ou aulas distribuídas aos ocupantes de cargos, empregos ou de funções atividade, afastados a qualquer título.

(Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 2º As contratações referidas no caput deste artigo far-se-ão, observada a ordem de classificação, para prestação de serviços durante o ano letivo, considerado este a partir da fixação do calendário escolar, até o limite de 2 (dois) anos letivos, a critério da Secretaria Municipal de Educação, segundo a necessidade do serviço. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 3º A utilização da contratação estabelecida neste artigo se dará sempre depois de esgotadas todas as possibilidades de distribuição de aulas ou classes aos professores já ocupantes de cargos e empregos públicos, seja na composição ou na ampliação da jornada, ou, ainda, em carga suplementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

SEÇÃO II

DOS REQUISITOS

Art. 17 Os requisitos para o preenchimento das funções-atividade das classes de docentes estão estabelecidos no Anexo II, desta Lei Complementar, para provimento dos cargos ou empregos de Professor de Educação Básica I e Professor de Educação Básica II.

SEÇÃO III

DO PROCESSO SELETIVO

Art. 18 O preenchimento de funções-atividade da série de classes de docentes do Quadro dos Profissionais da Educação far-se-á mediante

contratação, precedida de ampla divulgação do processo seletivo de títulos e de tempo de serviço.

Art. 19 O processo seletivo, de que trata o artigo anterior, será regulamentado pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO IV

DAS DESIGNAÇÕES

Art. 20 O Profissional de Educação integrante dos Quadros do Magistério estabelecido nesta Lei Complementar poderá ser designado para:

- I - exercer atividades inerentes ou correlatas ao magistério ou funções públicas, em unidades, departamentos ou órgãos da Secretaria Municipal de Educação, ou junto às entidades com esta conveniadas;
- II - substituir ocupante de cargo ou emprego, da mesma ou de outra classe do Quadro do Magistério. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º Consideram-se atividades inerentes ou correlatas ao magistério as relacionadas com:

- a) a docência em outras modalidades de ensino;
- b) o desenvolvimento de estudos de natureza técnica relativos ao planejamento, pesquisas, supervisão e orientação em currículos, administração escolar, assessoria e assistência técnica exercidas em unidades, departamentos e órgãos da Secretaria Municipal de Educação;
- c) a capacitação e formação continuada de docentes e especialistas junto aos Departamentos da Secretaria Municipal de Educação. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)
- d) o exercício de atividades referentes aos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação;
- e) o exercício de atividades referentes aos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação em convênio com o MEC, Universidades, Secretaria de Estado da Educação e outras Entidades Educacionais ou Conveniadas. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 2º Os docentes designados para atuarem junto aos Departamentos ou Unidades da Secretaria Municipal da Educação em funções de natureza técnica, relativas ao desenvolvimento de estudos, planejamento, pesquisas, supervisão, administração escolar, orientação curricular, capacitação e formação continuada de docentes e especialistas, assessoramento e assistência técnica, cumprirão jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se como carga suplementar a diferença de horas apurada entre esta jornada e a do docente. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 3º As designações referidas neste artigo ocorrerão sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo ou emprego. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 4º Serão denominados Professores Formadores/Capacitadores os Docentes e Especialistas de Educação designados para atuar no Departamento de Capacitação para formação continuada e capacitação de docentes e especialistas. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

Art. 21 A designação e a dispensa do Assistente de Direção de Escola são de competência do Secretário Municipal de Educação, após o processo de indicação em lista tríplice.

§ 1º A indicação de que trata este artigo será precedida de escolha dentre os docentes da Unidade Escolar e homologada pelo Conselho de Escola.

§ 2º Excepcionalmente, não havendo interessado da Unidade Escolar, a indicação poderá recair em profissional de outra Unidade Escolar.

Art. 22 Para exercer as funções de Assistente de Direção de Escola o profissional deverá atender aos seguintes requisitos:

- I - ter licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar ou Gestão Escolar;
- II - ter, no mínimo, 3 (três) anos de exercício no Magistério, sendo no mínimo 2 (dois) de docência. (Redação dada pela Lei Complementar

nº 229/2007)

Capítulo V

DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 23 Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos docentes e especialistas de educação do Quadro dos Profissionais da Educação.

§ 1º Pelo exercício de função de outra classe, o substituto perceberá, em acréscimo aos seus vencimentos, a diferença entre o seu vencimento base e o vencimento base inicial do cargo substituído, garantidas as vantagens individuais que incidirão sobre o vencimento base do cargo do substituído.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares para o cumprimento deste artigo.

Art. 24 O cargo de classe de especialista de educação e a função de Assistente de Direção de Escola comportarão substituição sempre que o seu ocupante se afastar, a qualquer título, por no mínimo 15 (quinze) dias.

Capítulo VI

DA REMOÇÃO

Art. 25 A remoção dos integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação processar-se-á por permuta ou por concurso de títulos.

§ 1º A remoção processar-se-á ao final do segundo semestre do ano letivo, ocorrendo o exercício no início do ano subsequente.

§ 2º Ocorrendo empate no concurso de remoção, serão obedecidos os seguintes critérios:

- I - Maior tempo de serviço no Magistério Municipal Oficial;
- II - Maior número de filhos menores de dezoito anos;
- III - Maior idade.

§ 3º Permuta é a troca de local de trabalho entre docentes que exercem a mesma atividade ou especialistas de educação de igual jornada de trabalho e só poderá ocorrer no final de cada período letivo, precedendo o concurso de remoção.

§ 4º O concurso de remoção sempre deverá preceder o de ingresso para provimento dos cargos ou empregos da carreira dos Profissionais da Educação, somente podendo ser oferecidas em concurso de ingresso as vagas livres remanescentes do concurso de remoção.

§ 5º A posse do pessoal removido deverá ocorrer no início do período ou ano letivo.

Capítulo VII

DA VACÂNCIA DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES-ATIVIDADE

Art. 26 A vacância de cargos, empregos ou funções do Quadro dos Profissionais da Educação ocorrerá por morte, aposentadoria, exoneração, demissão ou dispensa.

Art. 27 A dispensa dar-se-á:

- I - pelo provimento do cargo ou emprego;
- II - pela reassunção do titular do cargo ou emprego;
- III - quando o motivo que fundamentou a contratação deixar de existir;
- IV - por desempenho insatisfatório mediante avaliação periódica;
- V - por falta de cumprimento dos deveres.

Parágrafo Único. A dispensa nos termos dos incisos IV e V observará o devido processo legal.

Capítulo VIII

DA JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I

DA JORNADA DE TRABALHO DOCENTE

Art. 28 Os ocupantes de cargos ou empregos docentes ficam sujeitos às seguintes jornadas de trabalho:

I - Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica I (PEB I):

- a) Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva;
- b) Jornada Integral de Trabalho Docente;

(Revogada pela Lei Complementar nº 377/2013)

II - Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica II (PEB II):

- a) Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva;
- b) Jornada Integral de Trabalho Docente;
- c) Jornada Parcial de Trabalho Docente. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º Para efeitos do disposto no inciso I deste artigo considera-se:

I - Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva:

- a) 30 (trinta) horas em atividades com alunos; (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

ê

- b) 10 (dez) de Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento a comunidade; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

II - Jornada Integral de Trabalho Docente:

- a) 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos;
- b) 10 (dez) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) Horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento à comunidade, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente.

III (Revogado pela Lei Complementar nº 377/2013)

§ 2º Para efeitos do disposto no inciso II deste artigo considera-se:

I - Jornada de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva:

- a) 30 (trinta) horas em atividades com alunos; (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

ê

- b) 10 (dez) de Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento a comunidade; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

II - Jornada Integral de Trabalho Docente:

- a) 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos;
- b) 10 (dez) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 02 (duas) horas de formação continuada; 03 (três) horas de recuperação paralela, preparo de material, orientação técnica e atendimento à comunidade, distribuídas conforme diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e proposta pedagógica da escola, e 03 (três) horas em local de livre escolha.

III - Jornada Parcial de Trabalho Docente:

- a) 20 (vinte) horas em atividades com alunos;
- b) 04 (quatro) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 02 (duas) horas em local de livre escolha. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 3º Quando o conjunto de horas em atividades com alunos for diferente do previsto neste artigo, a esse conjunto corresponderão horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho em local de livre escolha pelo docente, observada para a jornada de 40 (quarenta) horas a maior proporção, na forma indicada no Anexo III desta Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação especificará a aplicação das jornadas de que trata este artigo para os cargos, empregos e funções atividades. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 5º A Secretaria Municipal de Educação poderá ofertar opção de exercício quanto à Jornada Integral Docente de dedicação Exclusiva, de forma irretratável, aos atuais integrantes do quadro do magistério como definido nesta Lei Complementar, respeitado o disposto no § 1º do artigo 29 deste diploma. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 340/2011)

Art. 29 A jornada semanal de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos, de horas de trabalho pedagógico na escola e de horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º A atribuição da jornada integral de trabalho docente de dedicação exclusiva será, prioritariamente, para atuação nas unidades escolares de período integral, podendo haver atribuição em unidade escolar de período parcial, onde as horas com alunos, correspondentes à diferença entre o limite da jornada exclusiva e a jornada integral (5 horas), deverão ser utilizadas para substituição nas escolas da rede municipal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 2º As horas com alunos da Jornada Integral de Trabalho de dedicação Exclusiva deverão ser distribuídas em 05 dias e 06 horas diárias em escola de período integral ou 05 horas diárias em escola de período parcial diurno, podendo por necessidade do serviço e a critério da SME, chegar a 10 horas diárias em um dia da semana em regime de compensação de horários. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 3º A atribuição da Jornada Integral de Trabalho Docente ao Professor de Educação Básica I será específica para atuação nas classes de Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano e das classes de Educação Infantil. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 4º (Revogado pela Lei Complementar nº 377/2013)

§ 5º A atribuição de Jornada Integral de Trabalho Docente ao Professor de Educação Básica II será específica ao atendimento do Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano, sendo que esta jornada, quando houver número suficiente de aulas, deverá ser constituída na própria unidade escolar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 6º (Revogado pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 7º Na proposta pedagógica das Escolas Municipais de Ensino Fundamental deverá constar obrigatoriamente as horas que serão destinadas à recuperação paralela. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 8º Nas 03 (três) horas de trabalho pedagógico destinadas a recuperação paralela, preparo de material, orientação técnica e atendimento a comunidade que integram a carga horária da jornada integral de trabalho docente do Professor da Educação Básica II, poderão ser desenvolvidos projetos especiais conforme diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e proposta pedagógica da unidade escolar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 9º A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 10 Os ocupantes de função atividade deverão ser remunerados conforme a carga horária que efetivamente vierem a cumprir. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 11 A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares para cumprimento deste artigo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Art. 30 As horas de trabalho pedagógico de que trata o artigo anterior, a serem cumpridas na escola ou outro local autorizado pela Secretaria Municipal da Educação, serão destinados a: (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/2009)

- a) Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo;
- b) Horário de Trabalho Pedagógico que inclui reuniões de caráter coletivo, orientação técnica bem como atendimento a comunidade.

§ 1º Todo docente deverá cumprir no mínimo 2 (duas) horas de trabalho

coletivo.

§ 2º As horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente destinam-se à preparação de aulas e avaliação de trabalhos dos alunos.

§ 3º A Secretária da Educação poderá convocar os docentes para formação continuada, como palestras, orientações técnicas, cursos e outros em outro local que não a unidade escolar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 293/2009)

§ 4º As horas de formação continuada a que se refere o parágrafo anterior terá frequência registrada e remetida à unidade escolar para registro em folha de pagamento. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 293/2009)

Art. 31 Os docentes titulares de cargo ou emprego exercerão suas atividades nos seguintes campos de atuação:

I - Professor de Educação Básica I, que atua na Educação Infantil e no Ensino Fundamental de 1ª a 4ª séries, em todas as suas modalidades, observado o disposto no § 1º do artigo 8º desta lei e o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

II - Professor de Educação Básica II, que atua no Ensino fundamental de 5ª a 8ª séries, médio, em todas as suas modalidades, observado o disposto no § 2º do artigo 8º desta lei e o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Art. 32 Entende-se por carga horária o conjunto de horas em atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente.

Art. 33 Nos casos de acúmulo de cargo será observada a compatibilidade de horário, inclusive as horas de trabalho pedagógicos que compreendem HTPC/PPM e atendimento aos pais.

Parágrafo Único. A acumulação de cargo, emprego ou função-atividade só será permitida se houver compatibilidade de horário.

SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO DO ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

Art. 34 Os titulares de cargo ou emprego das classes de especialistas de educação ficam sujeitos à Jornada de 40 horas.

SEÇÃO III

DA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO DOCENTE

Art. 35 Os docentes sujeitos às jornadas previstas no artigo 29 desta Lei Complementar poderão exercer carga suplementar de trabalho.

Art. 36 Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

§ 1º As horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho são constituídas de horas em atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, na forma indicada no Anexo III desta Lei Complementar.

§ 2º O número de horas semanais da carga suplementar de trabalho corresponderá à diferença entre o limite de 44 (quarenta e quatro) horas e o número de horas previstas nas jornadas de trabalho a que se refere o artigo 29 desta Lei Complementar.

Capítulo IX

DA CLASSIFICAÇÃO PARA DISTRIBUIÇÃO DE CLASSES OU AULAS

Art. 37 Para fins de distribuição de classes ou aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes ou das aulas a serem distribuídas serão classificados, observada a seguinte ordem de preferência:

I - Quanto à situação funcional:

a) titular de cargo ou emprego provido mediante concurso de provas e títulos;

b) declarado estável nos termos do artigo 19 dos ADCT da Constituição Federal de 1.988, habilitado;

c) titular de cargo ou emprego de Professor de Educação Básica I habilitado

para ministrar componentes curriculares de 5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental ou de Educação de Jovens e Adultos e Ensino Médio ou de Educação de Jovens e Adultos e de Educação Profissional, e titular de cargo ou emprego de Professor de Educação Básica II, habilitado para ministrar aulas nas classes de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental, de Educação Infantil, após os docentes haverem ampliado, reduzido ou complementado a sua jornada de trabalho;

d) ocupante de função-atividade, a que se refere o artigo 16, correspondente ao componente curricular das aulas ou classes a serem distribuídas.

II - Quanto à habilitação:

1. Titular de cargo ou emprego:

- a) a específica do cargo ou emprego;
- b) a não-específica do cargo ou emprego.

2. O ocupante de função-atividade será classificado em todas as disciplinas para as quais seja habilitado e esteja devidamente inscrito, na seguinte conformidade:

- a) específica da licenciatura;
- b) outras disciplinas em que seja habilitado.

III - Quanto ao tempo de serviço:

a) os que contarem maior tempo de serviço na Unidade Escolar como docentes no campo de atuação referente às aulas ou classes a serem distribuídas;

b) os que contarem maior tempo de serviço no cargo, emprego ou função-atividade como docente no campo de atuação referente às aulas ou classes a serem distribuídas;

c) os que contarem maior tempo de serviço no Magistério Público Oficial em atividade docente, no campo de atuação referente às aulas ou classes a serem distribuídas;

IV - quanto aos títulos, no campo de atuação relativo às aulas ou classes a serem distribuídas:

a) certificado de aprovação em concurso público de provas e títulos, para provimento de cargo ou emprego;

b) certificado de aprovação em outros concursos públicos de provas e títulos da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, específicos do campo de atuação e dos componentes curriculares correspondentes às classes ou aulas a serem distribuídas;

c) título de Doutor;

d) título de Mestre;

e) certificado de conclusão de curso de Especialização, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

f) certificado de conclusão de curso de Aperfeiçoamento, com a duração mínima de 180 (cento e oitenta) horas;

g) certificado de conclusão de curso com a duração mínima de 30 (trinta) horas, realizado nos três anos anteriores;

h) certificado de conclusão das disciplinas cursadas na Pós-Graduação, em nível de mestrado e doutorado, concluídas nos três anos anteriores, desde que não integralizadas na conclusão do curso;

i) certificado de participação em congressos, seminários e eventos realizados nos três anos anteriores.

§ 1º Na contagem de tempo a que se refere o inciso III deste artigo, não será considerado o tempo já computado para aposentadoria.

§ 2º O total da pontuação atribuída aos títulos não poderá ser superior ao total da pontuação atribuída ao tempo de serviço.

§ 3º Os diplomas, certificados e atestados de conclusão de cursos ou disciplinas, e participação em eventos culturais ou científicos, deverão ser expedidos por entidades oficiais ou particulares credenciadas de acordo com a legislação em vigor;

§ 4º A primeira fase de distribuição de classes ou aulas dar-se-á na Unidade

Escolar em que estão classificados os cargos, empregos ou funções-atividade.

§ 5º Na segunda fase de distribuição, a ser realizada na Secretaria da Educação, concorrerão os docentes que já participaram da primeira fase, observada a ordem de classificação.

§ 6º Ao docente declarado estável, depois de esgotada a possibilidade de distribuição de aulas, será aproveitado a critério da Administração, devendo, obrigatoriamente, cumprir a jornada de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 7º Somente após esgotada a possibilidade de distribuição das aulas para as quais estiver prioritariamente classificado, poderá o docente pleitear aulas de outros componentes curriculares, observada a habilitação exigida.

§ 8º Aplicam-se, no que couber, os dispositivos estabelecidos neste artigo para os casos de:

I - preenchimento de função-atividade previsto no artigo 16;

II - substituição docente e de especialista de educação prevista no artigo 23;

III - concurso de remoção previsto no artigo 25.

§ 10 A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares necessárias ao cumprimento deste artigo, estabelecendo os critérios para atribuição de pontos referentes ao tempo de serviço e títulos.

§ 11 Fica proibida a cobrança de taxas ou qualquer custo adicional para participação de professores de Educação Básica e Especialistas de Educação em cursos, seminários, congressos e eventos culturais ou científicos previstos neste artigo, promovidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Capítulo X

DA PROMOÇÃO

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 38 A Progressão Funcional é a passagem do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento, capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério e tempo de serviço.

Art. 39 Os integrantes da carreira dos Profissionais de Educação e os declarados estáveis pela Constituição Federal terão assegurada a progressão funcional através dos seguintes critérios:

I - tempo de serviço no quadro do magistério;

II - via acadêmica, exclusivamente para Professor de Educação Básica - PEB I.

Art. 40 Para fins de progressão de tempo de serviço deverão ser cumpridos interstícios mínimos, computado sempre o tempo de efetivo exercício do magistério no nível ou referência que estiver enquadrado, a saber:

I - Professores de Educação Básica I - PEB 1, em conformidade com o Anexo IV e em consonância com a Leis Complementares. 03/90 e 05/90;

II - Professores de Educação Básica II - PEB II, em conformidade com o Anexo V, sendo que:

a) do nível I para o nível II = cinco anos;

b) do nível II para o nível III = cinco anos;

c) do nível III para o nível IV = cinco anos; e

d) do nível IV para o nível V = cinco anos.

III - Especialistas de Educação (Coordenador, Diretor concursado e Supervisor), em conformidade com o Anexo VI, sendo que:

a) do nível I para o nível II = cinco anos;

b) do nível II para o nível III = cinco anos;

c) do nível III para o nível IV = cinco anos; e

d) do nível IV para o nível V = cinco anos.

Art. 41 Interromper-se-á o interstício a que se refere o artigo anterior, quando o servidor estiver:

I - afastado por licença para tratar de assuntos particulares;

II - afastado para o exercício de mandato eletivo;

III - afastado para frequentar cursos de Especialização, Mestrado ou

Doutorado no país ou no exterior;

IV - afastado em desvio de função ou exercício de atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino, exceto no caso previsto pelo artigo 116 da Lei Complementar nº 5/90;

V - afastado para prestação de serviços em órgãos estranhos à Administração Municipal, direta ou indireta.

Art. 42 A progressão funcional via acadêmica, exclusivamente para o Professor de Educação Básica I - PEB 1, se dará na forma seguinte:

I - Habilitação em curso de licenciatura;

II - Conclusão de curso de pós-graduação, nos níveis de especialização, mestrado ou doutorado;

§ 1º A atribuição de pontos, nos termos do inciso I, obedecerá ao seguinte critério:

a) Quando o portador de habilitação de grau superior correspondente à licenciatura plena: 10 (dez) pontos.

§ 2º A atribuição de pontos nos termos do inciso II, obedecerá ao seguinte critério:

a) quando portador de pós-graduação, em nível de especialização (com duração de 360 horas): 5 (cinco) pontos.

b) quando portador do Título de Mestre: 10 (dez) pontos.

c) quando portador do Título de Doutor: 15 (quinze) pontos.

§ 3º É vedada a atribuição cumulativa de pontos a que se refere nas alíneas "a", "b" e "c" do parágrafo anterior e os títulos são aplicáveis uma única vez.

§ 4º Para fins de atribuição de pontos previstos nos parágrafos anteriores só serão considerados os cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou quando promovidos por entidade de nível superior e de reconhecido idoneidade e capacidade.

§ 5º Feita a apuração dos títulos, os pontos atribuídos serão computados sob a denominação de "ponto-progressão".

§ 6º A cada 5 (cinco) pontos-progressão atribuídos no termos do dispostos nos inciso I e II, deverá ocorrer o enquadramento do funcionário ou do servidor Professor da Educação Básica I - PEB I, na referência numérica imediatamente superior aquela em que os mesmos se encontravam.

§ 7º Para a progressão via acadêmica prevista no inciso II deste artigo, deverá ser respeitado interstício de 5 (cinco) anos, a cada 5 "pontos-progressão".

§ 8º Os cursos previstos no inciso II deste artigo, no que se refere ao Mestrado e Doutorado, deverão ser credenciados pelo Conselho Nacional de Educação.

SEÇÃO II

DAS FORMAS DE PROVIMENTO DE CARGO, EMPREGO OU DE PREENCHIMENTO DE FUNÇÃO-ATIVIDADE

Art. 43 Para fins de enquadramento do cargo, emprego ou função-atividade do servidor do Quadro dos Profissionais da Educação que venha a ocupar novo cargo, emprego ou função-atividade do mesmo quadro, proceder-se-á a apuração de pontos e enquadramentos decorrentes da Progressão Funcional, até a data do exercício do novo cargo, emprego ou função-atividade.

Art. 44 Os pontos decorrentes de progressão funcional não serão considerados para efeito de enquadramento, quando o funcionário ou servidor do Quadro dos Profissionais da Educação prover cargo, emprego ou função-atividade não pertencentes ao Quadro dos Profissionais da Educação.

Art. 44-A O profissional titular de cargo efetivo ou emprego público, integrante do Quadro do Magistério de que trata esta Lei Complementar, que vier ocupar novo cargo ou emprego que pertença ao mesmo Quadro terá assegurado, para todos os fins, exceto férias e licença prêmio, o tempo de serviço anterior. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

Parágrafo Único. O benefício do presente artigo se estende aos servidores que ocupem cargo ou emprego que pertença ao mesmo Quadro. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

Capítulo XI

DOS DIREITOS E DOS DEVERES

SEÇÃO I

DOS DIREITOS

Art. 45 Além dos direitos previstos em outras normas legais, são direitos do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação:

I - freqüentar sem qualquer ônus, seminários, congressos, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação;

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

III - ter assegurada a oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;

IV - dispor, no ambiente de trabalho, de instalação e material técnico-pedagógico suficientes e adequados, para que possa exercer com eficiência e eficácia suas funções;

V - ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum;

VI - receber remuneração de acordo com a classe, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido por esta Lei Complementar;

VII - receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim.

VIII - receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnicos-científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração;

IX - ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente do regime jurídico a que estiver sujeito;

X - receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

XI - participar, como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;

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

XIII - reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares.

SEÇÃO II

DOS DEVERES

Art. 46 O integrante do Quadro dos Profissionais da Educação, que tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, além de cumprir as obrigações previstas em outras normas, deverá:

I - conhecer e respeitar as leis em geral e, em especial, as pertinentes à educação;

II - preservar os princípios, os ideais e fins da Educação Brasileira, através de seu desempenho profissional;

III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;

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

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

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

VII - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos,

demais educadores e a comunidade, visando a construção do conhecimento e de uma sociedade democrática;

VIII - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando preparando-o para o exercício pleno da cidadania;

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

X - 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;

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

XII - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos funcionais, junto aos órgãos da Administração;

XIII - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da Política Educacional na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XIV - participar do Conselho de Escola;

XV - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

XVI - elaborar e cumprir plano de trabalho e participar da avaliação das atividades escolares, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar;

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

Capítulo XII

DOS AFASTAMENTOS

Art. 47 O docente ou especialista de educação poderá afastar-se do exercício do cargo ou emprego, respeitado o interesse da Secretaria Municipal de Educação, para os seguintes fins:

I - nas hipóteses previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal - Lei Complementar nº 5/90 ou outra que lhe venha substituir;

II - freqüentar curso de Especialização, Mestrado ou Doutorado, a critério do Secretário Municipal da Educação, no país ou no exterior, com prejuízo de vencimentos, desde que haja a correlação desses cursos com as atividades desenvolvidas pelo Docente ou Especialista de Educação. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Parágrafo Único. Ao término do afastamento previsto no inciso II deste artigo, o servidor reassumirá seu cargo ou emprego, devendo permanecer no Quadro do Magistério Municipal, no mínimo, por igual período ao do afastamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Art. 48 Os afastamentos que caracterizem desvio de função ou exercício de atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino só serão concedidos sem ônus para o sistema de origem do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação.

Capítulo XIII

DO SISTEMA RETRIBUITÓRIO

SEÇÃO I

DA RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA

Art. 49 A retribuição pecuniária dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar compreende vencimentos ou salários e vantagens pecuniárias, na forma da legislação vigente.

Art. 50 Os valores dos vencimentos e salários dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar são os fixados na Escala de Vencimentos são aqueles previstos no Anexo IV, que cuida do Profissional de Educação Básica I - PEB 1; no Anexo V, que cuida do Profissional de Educação Básica II - PEB II; e no Anexo VII, que cuida dos Especialistas da Educação (Coordenador, Diretor e Supervisor).

§ 1º A classe de Professor de Educação Básica I - PEB I é composta de 15 (quinze) Referências, cada qual com seu padrão de vencimento, correspondendo a primeira ao vencimento inicial da carreira e as demais à

progressão horizontal, a cada biênio de efetivo exercício no magistério, nos termos da Lei Complementar nº 3/90 e Lei Complementar nº 5/90.

§ 2º A Classe de Professor de Educação Básica II - PEB II e a Classe de Especialistas (Coordenador, Diretor e Supervisor) de Educação são compostas de 5 (cinco) níveis de vencimentos, correspondendo o primeiro nível ao vencimento inicial das Classes e os demais à progressão horizontal decorrente da progressão funcional prevista nesta Lei Complementar.

Art. 51 Ficam asseguradas as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Ao Profissional de Educação Básica I - PEB 1:

- a) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- b) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- c) Gratificação de Assiduidade, na forma e condições fixadas no artigo 107, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- d) Adicional de Magistério, nos percentuais fixados no Anexo VII desta Lei Complementar, a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício do Magistério, prestado exclusivamente ao Magistério Público Municipal, inclusive na forma disposta no artigo 20 desta Lei Complementar, calculado sobre o padrão de vencimento do cargo que o funcionário estiver enquadrado, incorporando-se ao patrimônio do servidor para todos os efeitos legais. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)
- e) décimo terceiro salário;
- f) -ajuda de custo;
- g) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- h) gratificação por trabalho noturno; e
- i) Auxílio transporte, na forma e condições fixadas no inciso II, do artigo 88, 90, 91 e 92, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; e
- j) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente na regência de classes e ou aulas;
- k) Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base para o professor que ministra aulas, exclusivamente, com alunos de classe especial.
- l) Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base dos professores que atuarem como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, exceto a gratificação de 10% (dez por cento) de sala de aula, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

Parágrafo Único. O Professor de Educação Básica I - PEB I não tem direito a percepção do adicional por regime de tempo integral e nem ao adicional de nível universitário.

II - Ao Profissional de Educação Básica II - PEB 2:

- a) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente na regência de classes e ou aulas, desde que não ultrapasse o limite, incluindo qualquer tipo de falta, de 1 (uma) falta por mês e 6 (seis) ao ano;
- b) Adicional por apresentação de Certificado de Curso de Especialização, na área de atuação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizado por instituição de ensino de nível superior, oficial ou credenciada conforme legislação em vigor, sem interstício, de 3% (três por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;
- c) Adicional por título de Mestrado, na área de atuação, de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado; e
- d) Adicional por título de Doutorado, na área de atuação, de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver

enquadrado;

e) décimo terceiro salário;

f) ajuda de custo;

g) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

h) gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

i) gratificação por trabalho noturno; e

j) Auxílio transporte, na forma e condições fixadas no inciso II, do artigo 88, 90, 91 e 92, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

l) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

m) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90.

n) Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base dos professores que atuarem como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, exceto a gratificação de 10% (dez por cento) de sala de aula, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º O Professor de Educação Básica II - PEB II não tem direito a percepção do adicional por regime de tempo integral, ao adicional de nível universitário, a gratificação de assiduidade e ao adicional de magistério, por estarem absorvidos no valor do vencimento base de cada nível.

§ 2º Os adicionais de que tratam as alíneas "b", "c" e "d" incidem uma única vez e de forma não cumulativa, prevalecendo somente maior percentual.

III - Aos Especialistas de Educação:

a) Adicional por apresentação de Certificado de Curso de Especialização, na área de atuação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizado por instituição de ensino de nível superior, oficial ou credenciada conforme legislação em vigor, sem interstício, de 3% (três por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;

b) Adicional por título de Mestrado, na área de atuação, de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;

c) Adicional por título de Doutorado, na área de atuação, de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;

d) décimo terceiro salário;

e) -ajuda de custo;

f) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

g) gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

h) gratificação por trabalho noturno;

(Revogado pela Lei Complementar nº 340/2011)

j) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

k) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; e

l) Adicional por regime de tempo integral, na forma e condições fixadas pelo artigo 25 da Lei Complementar nº 3, de 28-12-90 e artigo 6º, da Lei Complementar nº 132, de 26 de outubro de 2.001.

m) Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base do especialista de educação que atuar como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º Aos supervisores de ensino fica assegurado o auxílio transporte que

corresponderá a 20% (vinte por cento) do valor base do Nível I da Classe, previsto na escala de vencimentos - ANEXO VI. (Redação dada pela Lei Complementar nº 435/2014)

§ 2º Os adicionais de que tratam as alíneas "a", "b" e "c" incidem uma única vez e de forma não cumulativa, prevalecendo somente o maior percentual.

Art. 52 A retribuição pecuniária do titular de cargo, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, ou do ocupante de função-atividade, por carga horária, corresponderá a 1/120 (um cento e vinte avos) para Professor da Educação Básica I e II - PEB I e II, do valor fixado para a Jornada de Trabalho Docente da Escala de Vencimentos - Classes Docentes, de acordo com o nível em que estiver enquadrado o servidor. Parágrafo Único. Para efeito do cálculo de retribuição mensal, o mês será considerado de 5 semanas.

Art. 53 O Professor de Educação Básica I que ministrar aulas de 5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental ou no Ensino Médio, na forma prevista no § 1º do artigo 8º, terá a retribuição referente a essas aulas calculada com base no nível inicial do Professor de Educação Básica II.

Art. 54 O ocupante da função de Assistente de Diretor de Escola, na forma prevista no artigo 7º, poderá optar pelos vencimentos de seu cargo ou emprego, ou pela retribuição inicial do cargo ou emprego da Classe de Diretor de Escola, garantidas as vantagens individuais que incidirão sobre o vencimento base do cargo do substituído.

SEÇÃO II

DA GRATIFICAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO

Art. 55 Os docentes e especialistas de educação, atuando na Educação Básica das unidades escolares da Secretaria Municipal de Educação, no período noturno, farão jus à gratificação por trabalho noturno.

Art. 56 Para efeito desta Lei Complementar considerar-se-á trabalho noturno aquele que for realizado no período das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas.

Art. 57 A gratificação do trabalho noturno corresponderá a 10% (dez por cento) do valor percebido em decorrência das horas-aula ministradas no período noturno.

Art. 58 Para o especialista de educação a gratificação do trabalho noturno será calculada sobre o valor que corresponder às horas de serviço prestadas nesse período.

SEÇÃO III

DO PAGAMENTO PROPORCIONAL DE FÉRIAS

Art. 59 Na hipótese de dispensa do docente ocupante de função-atividade, antes de completar o interstício do tempo para a aquisição do período de férias, fará jus ao pagamento proporcional de férias, na base de 1/12 (um doze avos) do valor percebido por mês de serviço prestado, acrescido do terço constitucional.

SEÇÃO IV

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS PELA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO DOCENTE

Art. 60 As vantagens pecuniárias previstas nesta Lei Complementar incidirão também sobre as horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho.

Capítulo XIV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 61 Consideram-se efetivamente exercidas as horas-aula ou horas-atividade que o docente deixar de prestar por motivo de férias escolares, suspensão de aulas por determinação superior, recesso escolar e de outras ausências que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Art. 62 O docente, em exercício na Unidade Escolar, gozará de férias de acordo com o Calendário Escolar, e o especialista de educação, bem como o docente readaptado, terão direito a férias regulamentares, conforme os demais servidores da Administração Pública Municipal.

Art. 63 O Poder Executivo fica autorizado, na forma estabelecida em lei, a admitir, nas unidades escolares, estagiários, aos quais será proporcionada experiência profissional em atividades do Magistério.

Parágrafo Único. Somente poderão ser admitidos como estagiários os alunos das últimas séries dos cursos de formação correspondentes.

Art. 64 Aplicam-se aos integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação, subsidiariamente, no que couber, as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Civis Municipais - Lei Complementar nº 5, de 28-12-90 e as normas relativas ao sistema de Administração de Pessoal da Prefeitura.

Art. 65 No caso de alteração do currículo escolar que implique supressão de determinada disciplina, área de estudo ou atividade, o ocupante de cargo ou emprego de professor deverá exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade, para a qual estiver legalmente habilitado.

§ 1º O professor que, nos termos deste artigo, não puder exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade, por não estar legalmente habilitado, ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º O aproveitamento do servidor em disponibilidade far-se-á após a obtenção da habilitação para a docência da disciplina, área de estudo ou atividade, constantes do currículo escolar.

Art. 66 O docente readaptado ficará sujeito à Jornada de Trabalho Docente na qual estiver incluído.

Parágrafo Único. O docente readaptado não poderá participar do processo de remoção e atribuição de aulas, podendo ser transferido a critério da Administração.

Art. 67 Poderá o readaptado ser aproveitado em funções para as quais possua habilitação, condicionando-se esse aproveitamento a laudo pericial que lhe possibilite o exercício.

Art. 68 O titular do cargo, emprego ou ocupante de função-atividade poderá optar pelos vencimentos de seu cargo ou emprego, ou pelo salário de sua função-atividade, incluída a respectiva carga suplementar, quando vier a prover cargo em comissão.

Art. 69 As atribuições dos cargos, empregos e funções-atividade dos integrantes do Quadro do Magistério serão fixadas em regulamento.

Art. 70 As horas-aula cumpridas pelo docente, anteriormente à vigência desta Lei Complementar, serão transformadas em horas.

Art. 71 As nomenclaturas dos títulos dos ocupantes de cargo ou de função-atividade que tiverem denominação alterada por esta Lei Complementar serão apostilados pela autoridade competente.

Art. 72 Competirá à Secretaria Municipal da Educação regulamentar, após a vigência desta Lei Complementar, os dispositivos sujeitos à regulamentação.

Art. 73 As despesas resultantes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta das dotações próprias destinadas à Educação do Município e administradas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 74 Ficam extintas, para os Professores de Educação Básica II - PEB e para os Especialistas de Educação (Coordenador, Diretor e Supervisor) as vantagens de Gratificação por Assiduidade (art. 107, Lei Compl. 05/90), Adicional do Magistério (arts. 46 e 47, Lei Compl. 68/96) e Adicional de Nível Universitário (Art. 101, da Lei Complementar nº 5/90), por estarem absorvidas nos valores decorrentes dos enquadramentos do artigo 1º das Disposições Transitórias desta Lei Complementar.

Art. 75 (Revogado pela Lei Complementar nº 173/2003)

Art. 76 Esta Lei Complementar entrará em vigor no dia 01 de Janeiro de 2002, revogadas as Leis Complementares nsº 68, de 31 de dezembro de 1996 e 115, de 21 de março de 2000, e demais disposições em contrário.

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 1º No caso de enquadramento do cargo, emprego ou função-atividade em nível cujo valor seja inferior aos vencimentos percebidos pelo servidor, no cargo ou emprego do qual é titular, este fará jus ao recebimento da

diferença como vantagem pessoal.

Parágrafo Único. A vantagem pessoal de que trata este artigo será incorporada para todos os fins, inclusive pecuniários, assim como sobre esse valor incidirão os percentuais de reajuste salarial doravante aplicáveis aos demais servidores públicos municipais. (Parágrafo declarado inconstitucional de acordo com ADIN processo nº PROCESSO Nº 94.604.0/0.)

Art. 2º Aplicar-se-á aos atuais integrantes da classe de Professor II (professor com licenciatura curta), considerada classe docente em extinção, a Escala de Vencimentos, constante do Anexo V, desta Lei Complementar.

Art. 3º Os atuais integrantes das classes de docente ficam enquadrados na seguinte conformidade:

I - professores, que atuam nas classes de Educação Infantil e nas classes de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental, ficam enquadrados na Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica I (artigo 29, I).

II - professores, que atuam no Ensino Fundamental regular de 5ª a 8ª séries e na Educação de Jovens e Adultos, ficam enquadrados na Jornada de Trabalho de Professor II (artigo 29, II).

Art. 4º Em havendo aulas livres em número inferior a 20 (vinte) ou aulas em substituição em qualquer Unidade Escolar ou projetos da Prefeitura Municipal, o docente do Quadro do Magistério Municipal poderá ativar-se até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, como jornada suplementar de trabalho docente.

Art. 5º Para fins de distribuição de aulas os docentes titulares de cargo público estadual colocado à disposição do Município por força de Convênio de parceria serão classificados juntamente com os titulares de cargos ou emprego municipal, em ordem decrescente de pontuação.

Art. 6º Os Profissionais da Educação, que exerçam atividades de docência e especialista, deverão ser contratados pelo Regime Institucional.

Prefeitura Municipal de São José do Rio Preto, 28 de DEZEMBRO de 2001
EDINHO ARAÚJO

Prefeito

Autógrafo nº 9140

Proj. de lei compl. 23/01, do Executivo

Eng. SÉRGIO CAMARGO

Presidente da Câmara

Aprovado em 18/12/01 - 14ª Sessão Extraordinária

Registrado e publicado na Secretaria da Câmara em 19/12/01

José Roberto dos Santos

Diretor Geral

ANEXO B

Lei que institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca

LEI Nº 4.972, DE 11 DE FEVEREIRO DE 1998.

Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca e dá outras providências.

GILMAR DOMINICI, Prefeito Municipal de Franca, Estado de São Paulo, no exercício de suas atribuições legais,
FAZ SABER que a Câmara Municipal APROVOU e ele PROMULGA, a seguinte LEI:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Artigo 1º - Esta Lei estrutura e organiza as atividades do Magistério Público Municipal de Franca, de acordo a LEI DE DIRETRIZES DE BASE - LDB - nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e denominar-se-á Estatuto do Magistério Municipal de Franca.

Artigo 2º - Para os efeitos desta Lei, estão abrangidos todos os integrantes do Quadro do Magistério Municipal, elencados no artigo 6º deste ESTATUTO, que desenvolvem atividades de ministrar, planejar, executar, avaliar, dirigir, orientar, coordenar e supervisionar a EDUCAÇÃO INFANTIL, A EDUCAÇÃO ESPECIAL, O ENSINO FUNDAMENTAL e o ENSINO MÉDIO da rede municipal de ensino de Franca e /ou conveniada.

Dos Conceitos Básicos

Artigo 3º - Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

I. Conselho de Escola - é o órgão formado pelo Diretor, pais, alunos, funcionários, especialistas de educação e pelo conjunto dos membros do Quadro do Magistério que estejam em exercício na mesma unidade escolar, na proporção fixada pelo parágrafo 1º do artigo 66 deste Estatuto.

II. Conselho Municipal de Educação - é órgão normativo, consultivo e deliberativo dos sistemas municipais de ensino;

III. regimento escola - é o conjunto de normas que rege o funcionamento das escolas municipais de Franca;

CAPÍTULO II

Da Valorização do Magistério

Artigo 4º - A Prefeitura Municipal de Franca, por intermédio da Secretaria Municipal de Educação, deve assegurar ao pessoal do Magistério Municipal:

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

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

III. piso salarial profissional;

IV. progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho em conformidade com a legislação vigente;

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

VI. condições adequadas de trabalho.

CAPÍTULO III

Do Quadro do Magistério

Seção I

Da Composição

Artigo 5º - O Quadro do Magistério Municipal compõe-se de cargos e/ ou funções atividades.

Artigo 6º - O Quadro do Magistério Municipal é assim constituído:

professor I - proporciona a Educação Básica (Educação Infantil e ensino fundamental até a 4ª série), ministrando aulas aos alunos das escolas do sistema municipal de ensino.

professor I - de Educação Musical - proporciona a Educação Básica, ministrando aulas de música aos alunos das escolas do sistema municipal de ensino e/ou conveniada.

professor I - de Ensino Especial - proporciona a educação básica (Educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), ministrando aulas aos alunos portadores de deficiências físicas ou mentais, nas escolas do sistema municipal de ensino e/ou conveniada.

professor III - proporciona o ensino fundamental, da 5ª à 8ª Séries e Ensino Médio, planejando, executando e avaliando o processo de aprendizagem das classes sob sua responsabilidade.

coordenador pedagógico - organiza e elabora os planos escolares em conjunto com os professores de cada área. Participa de consultas, bem como avalia e reajusta a programação curricular e emite relatórios.

orientador educacional - executa e avalia o processo de orientação educacional na Unidade Escolar, em cooperação com os Professores, a família e a comunidade.

pedagogo - planeja, supervisiona e coordena programas referentes às atividades de ensino em grau de maior complexidade, promovendo pesquisas, estudos pedagógicos, traçando metas, criando ou modificando processos educativos.

supervisor de ensino - assiste na programação global e nas tarefas de organização escolar, supervisiona os estabelecimentos de ensino, verificando a observância dos Regimentos Escolares.

diretor - administra todas as atividades educacionais e administrativas nas unidades escolares de ensino infantil, fundamental e médio.

Artigo 7º - Os ocupantes de cargos ou função das classes de especialistas de educação, de educação física e de educação artística atuarão, conforme suas respectivas especialidades, em todo o sistema municipal de ensino.

Parágrafo Único - As aulas de educação física, na Educação Infantil, serão ministradas, privativamente, por professor de educação física, cuja jornada de trabalho não poderá ser inferior a 02 (duas) aulas semanais.

CAPÍTULO IV

Do Provimento de Cargos e /ou Funções e Designação para Postos de Trabalho

Seção I

Dos Requisitos

Artigo 8º - Para provimentos de cargos, bem como designação para as funções atividades dos postos de trabalho do Quadro do Magistério Municipal de que trata o artigo 6º, serão exigidos os seguintes requisitos mínimos de titulação:

I. Professor I - educação infantil - Magistério completo ou equivalente ou Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Magistério e Curso de Especialização em Educação Pré-Escolar.

Professor I - ensino fundamental - 1ª a 4ª séries - Magistério completo ou equivalente ou Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Magistério.

Professor I - Educação Musical - Licenciatura de Educação Artística, com Habilitação em Música ou Diploma de Música com Habilitação em Regência.

Professor I - Educação Especial - Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Educação de Excepcionais, Deficientes Mentais, ou Curso de Magistério com Curso de Expansão Cultural na área de Deficiência Mental e Múltipla.

II. Professor III - Habilitação específica de grau superior, correspondente à licenciatura plena;

III. Professor Coordenador - Curso superior correspondente à licenciatura plena, com habilitação específica em pelo menos uma disciplina na área do currículo em que deve atuar;

IV. Orientador Educacional - Licenciatura plena em Pedagogia com habilitação específica em Orientação Educacional e experiência mínima de 03 (três) anos no Magistério;

V. Coordenador Pedagógico - Licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar e experiência mínima de 03 (três) anos de Magistério;

VI. Supervisor de Ensino - Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação em Inspeção ou Supervisão Escolar e experiência mínima de 6 (seis) anos no magistério; e, pelo menos, 3 (três) anos de experiência como Especialista de Educação;

VII. Pedagogo - Licenciatura plena em Pedagogia, com experiência mínima de 03 (três) anos no magistério;

VIII. Diretor - Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica em Administração Escolar e experiência mínima de 05 (cinco) anos no Quadro do Magistério do Município.

Artigo 9º - Outras habilitações específicas poderão ser aceitas, quando defini-das pelo MEC - Ministério de Educação e Desporto.

Seção II

Das Formas de Provimento de Cargos e/ou Funções

Artigo 10 - Os cargos do Quadro do Magistério Municipal que vierem a ser criados ou em caso de vacância, serão providos obedecendo à legislação vigente.

Artigo 11 - O cargo de Diretor do sistema municipal de ensino será de livre nomeação e exoneração do Prefeito, devendo ser preenchido entre os PROFESSORES que obedecerem aos requisitos legais e possuírem um mínimo de cinco anos de exercício funcional no Quadro do Magistério do Município.

Artigo 12 - A admissão de servidores para provimento de cargos e/ ou funções integrantes do Quadro do Magistério Municipal far-se-á para:

I. Reger classes nas quatro primeiras séries do ensino fundamen-tal e na educação infantil;

II. Ministras aulas em disciplina diversa no ensino fundamental da quinta à oitava séries, no ensino médio, e na educação especial e profissionalizante;

III. Exercer as funções de Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino, Pedagogo e Diretor.

Seção IV

Da Progressão

Artigo 13 - Progressão, para fins deste Estatuto, é a elevação do servidor de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence.

Artigo 14 - Haverá progressão, alternadamente, por antiguidade e por merecimento, em conformidade com o que estabelecer a legislação vigente.

Artigo 15 - A Comissão de Avaliação considerará, na avaliação do membro do Quadro do Magistério, para efeito de progressão por merecimento, os cursos de que porventura tenha participado visando seu aperfeiçoamento na área de atuação, ministrados pela Secretaria de Educação do Município ou por entidades de ensino devidamente autorizadas pelo Ministério de Educação e Desporto, e também sua assiduidade, no trabalho.

Seção V

Da Designação para Postos de Trabalho

Artigo 16 - A designação de Professor Coordenador, com validade por um ano, será precedida de escolha entre os docentes do sistema municipal de ensino, pelos seus pares, à época do planejamento escolar em lista tríplice, cabendo ao Secretário Municipal de Educação a escolha e designação.

Artigo 17 - Atendendo às necessidades do processo educativo, poderá haver Professor Coordenador de disciplina, de séries e classes, de área, de cursos e projetos. A instalação desses postos de trabalho será submetida à apreciação do Secretário de Educação que julgará a oportunidade de sua criação.

Artigo 18 - O Professor III, Coordenador de Área, permanecerá na regência de classes por um período nunca inferior a 20 horas/aula.

Artigo 19 - As aulas e/ou classes de titulares afastados para exercerem comissionamentos serão imediatamente atribuídas, primeiramente a professores do sistema municipal de ensino.

Parágrafo Único - Os Professores e Especialistas em Educação, afastados em comissionamento, ao retornarem, serão lotados em unidades carentes de pessoal, a juízo da Administração Municipal, ficando assegurado ao Professor o mesmo número de aulas e/ou classes da época do afastamento, até a primeira atribuição de aulas e/ou classes.

CAPÍTULO V

Das Substituições

Artigo 20 - Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal.

Artigo 21 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o docente e especialista de educação que se afastar de suas funções em virtude de doença ou por qualquer motivo de ordem legal, por prazo não superior a 15 (quinze) dias.

Artigo 22 - A substituição será obrigatória quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias.

Artigo 23 - As substituições de que trata os artigos 21 e 22, far-se-ão obedecendo à seguinte ordem de prioridade:

- I. pelo servidor do Quadro do Magistério Municipal com disponibilidade de carga horária e habilitação específica;
- II. por professor substituto convocado emergencialmente através de Processo Seletivo Simplificado.

Parágrafo Único - Em suas ausências e impedimentos, o Diretor será substituído pelo Coordenador Pedagógico.

CAPÍTULO VI

Da Vacância de Cargos e/ou Funções

Artigo 24 - A vacância de cargos e/ou funções do Quadro do Magistério Municipal decorrerá de:

- I. Exoneração;
- II. Demissão;
- III. Transferência;
- IV. Dispensa;
- V. Aposentadoria;
- VI. Falecimento.

Artigo 25 - A exoneração de funcionários dar-se-á de acordo com o estabelecido na Lei vigente.

Artigo 26 - Dar-se-á a dispensa do servidor:

- I. a pedido do servidor;
- II. a critério da Administração;
- III. quando o servidor incorrer em responsabilidade disciplinar.

Artigo 27 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, dar-se-á também a dispensa, quando o servidor for contratado em caráter de substituição e houver a reassunção do titular.

Artigo 28 - Ocorrendo extinção do cargo ou função, ou ainda, ociosidade na área em que atua, o membro do Quadro do Magistério deverá ser designado para ocupar outra função do quadro de servidores da Prefeitura Municipal de Franca, desde que compatível com a sua habilitação.

CAPÍTULO VII

Seção I

Das Jornadas de Trabalho

Artigo 29 - Ficam instituídas as seguintes jornadas de trabalho para o docente e especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal:

- I. Jornada Integral de Trabalho - mínimo de 24 e máximo de 40 horas-aulas semanais;
- II. Jornada Parcial de Trabalho - mínimo de 16 e máximo de 24 horas-aulas semanais.

§1º - A jornada de trabalho do Professor I será de 24 horas-aulas semanais, podendo completar a jornada de 40 horas, trabalhando na ALFABETIZAÇÃO, no REFORÇO DE APRENDIZAGEM, na SUBSTITUIÇÃO, na COORDENAÇÃO DE CURSOS E PROJETOS e em atividades extracurriculares, desde que haja compatibilidade de horários.

§2º - Ao Professor III somente serão atribuídas menos aulas que o previsto na jornada parcial, quando o número de aulas a serem atribuídas for insuficiente para que se atinja aquela jornada.

§3º - A jornada de trabalho do Especialista de Educação será de 40 horas semanais.

Artigo 30 - Além da jornada semanal de trabalho, os Professores do Quadro do Magistério Municipal farão jus à hora-atividade, que corresponderá a 25% das horas efetivamente trabalhadas.

Artigo 31 - A hora-atividade é um tempo remunerado de que disporão os Professores do Quadro do Magistério Municipal para:

I. 2 horas para reunião e/ou cursos;

II. as demais para preparação de aulas, análises, correção de trabalhos e provas, avaliações, pesquisas, atendimento a pais, alunos e professores; e participação efetiva nos eventos e atividades extracurriculares.

Seção II

De Carga Suplementar de Trabalho e da Carga Reduzida de Trabalho

Artigo 32 - Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo servidor do Quadro do Magistério Municipal, além daquelas fixadas na jornada de trabalho em que se encontre.

Parágrafo Único - Sempre que houver necessidade de aumentar o número de aulas do professor, para suprir eventuais ausências, ele será remunerado, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

Artigo 33 - Ocorrendo a jornada parcial de trabalho, o docente poderá completar sua jornada ministrando aulas de outras disciplinas afins, para as quais esteja habilitado até atingir a jornada integral, desde que não haja professores habilitados na rede.

CAPÍTULO VIII

Da Classificação para Atribuição de Classes e/ou Aulas

Artigo 34 - Para fins de atribuição de classes ou aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes e das aulas a serem atribuídas serão classificados de acordo com seu tempo de serviço, em dias trabalhados, no sistema municipal de ensino.

§1º - Computam-se como dias trabalhados licença-gestante, licença-paternidade, gala, nojo e júri.

§2º - Em caso de empate, terá primazia:

1 - maior tempo no magistério municipal;

2 - maior tempo no quadro do magistério municipal;

3 - maior tempo no serviço municipal;

4 - idade.

CAPÍTULO IX

Dos Direitos e Deveres

Seção I

Dos Direitos

Artigo 35 - Além dos previstos em outras normas, são direitos dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal:

I. ter a seu alcance informações educacionais, bibliografias, material didático e outros instrumentos, bem como contar com a assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação do seu conhecimento;

II. opinar sobre as deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e o desenvolvimento eficiente do processo educacional;

III. dispor de condições de trabalho que permitam dedicação plena às suas tarefas profissionais e propiciem a eficiência e eficácia do ensino;

IV. ter assegurada igualdade de tratamento;

- V. ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional desde que compatível com a área de atuação do docente;
- VI. receber remuneração de acordo com a classe, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho conforme o estabelecido por lei;
- VII. receber remuneração por serviços extraordinários, desde que devidamente convocados para tal fim, independentemente da classe a que pertença;
- VIII. participar como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;
- IX. considerando os elementos psico-pedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da política educacional, ter liberdade na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino aprendizagem, com vistas a alcançar dois objetivos: respeito à pessoa humana e construção do bem comum;
- X. participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares.

Seção II

Dos Deveres

Artigo 36 - O integrante do Quadro do Magistério Municipal tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequadas à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

- I. conhecer e respeitar as leis;
- II. preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional;
- III. empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;
- IV. participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;
- V. comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- VI. manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VII. incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando a construção de uma sociedade democrática;
- VIII. assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência humana do educando;
- IX. respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;
- X. 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;
- XI. zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- XII. fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos, junto aos órgãos da administração;
- XIII. participar das atividades promovidas pela Secretaria de Educação.

§1º - Constitui falta grave do integrante do Quadro do Magistério Municipal impedir que o aluno participe das atividades escolares em razão de qualquer carência material.

§2º - Perderá o cargo de professor quem:

- I. desrespeitar as obrigações impostas a todos os servidores municipais e as específicas do magistério, apuradas as irregularidades em processos administrativos, onde lhe for assegurada plena defesa;
- II. for condenado por crime comum, com decisão transitada em julgado, a pena de reclusão por mais de dois anos.

CAPÍTULO X

Dos afastamentos

Artigo 37 - O docente e/ou especialista de educação poderá ser afastado do exercício do cargo ou função atividade, respeitado o interesse da Administração Municipal, para os seguintes fins:

- I. prover cargo em comissão ou assessoramento na Administração Municipal;
- II. exercer atribuições inerentes aos cargos e funções atividades do Quadro do Magistério Municipal;
- III. exercer atividades correlatas às do Magistério e dos demais setores da Secretaria Municipal de Educação;
- IV. frequência de pós-graduação, de aperfeiçoamento ou de atualização no país ou no exterior, com ou sem prejuízo de vencimentos, conforme a Legislação vigente.

§1º - Consideram-se atribuições ao pessoal do Quadro do Magistério Municipal aquelas fixadas no Regimento Comum das Escolas Municipais, bem como em outras normas que disciplinam a matéria.

§2º - Consideram-se atividades correlatas às dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal as relacionadas com a docência em outros graus e modalidades de ensino e as de natureza técnica relativas ao desenvolvimento de estudos, pesquisas, supervisão e orientação educacional e capacitação do docente e especialista de educação exercidas em unidades e setores técnicos dos órgãos da Secretaria Municipal de Educação.

§3º - Os afastamentos referidos no inciso IV deste artigo serão feitos pelo prazo de duração mínima dos cursos e somente para aqueles diretamente relacionados com a disciplina, área de estudo ou atividade ministrada ou especialidade exercida.

Artigo 38 - Os afastamentos referidos no artigo anterior terão sua duração estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação, atendendo às necessidades específicas.

Parágrafo Único - O servidor aguardará no exercício de suas funções autorização formal da autoridade competente, no que se refere aos afastamentos citados neste artigo.

Artigo 39 - O servidor afastado deverá encaminhar periodicamente ao órgão de origem, relatórios circunstanciados das atividades desenvolvidas.

Artigo 40 - O docente e especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal terá direito a 6 (seis) faltas abonadas por ano.

~~Parágrafo Único - As faltas de que trata este artigo não poderão exceder a 01 (uma) por mês, nem 03 (três) por semestre.~~

Parágrafo Único - As faltas de que trata este artigo não poderão exceder a 01 (uma) por mês.

(Nova redação do parágrafo único dado pela LEI Nº 5.541, DE 12 DE SETEMBRO DE 2001.)

Artigo 41 - Aplicam-se ao pessoal do Quadro do Magistério Municipal, no que couber, as disposições relativas a outros afastamentos previstos na legislação.

CAPÍTULO XI

Das Licenças

Artigo 42 - Os docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal gozarão de direito à licença nas mesmas condições dos servidores municipais, respeitado o regime jurídico a que pertençam.

CAPÍTULO XII

Das Férias

Artigo 43 - Os docentes em exercício nas unidades escolares da rede municipal de ensino gozarão férias remuneradas de acordo com o calendário escolar.

Artigo 44 - Os especialistas de educação, no desempenho de suas funções, farão jus a 30 (trinta) dias de férias anuais.

Parágrafo Único - Excepcionalmente o disposto neste artigo poderá ocorrer no transcorrer do período letivo, em escala previamente estabelecida, segundo as necessidades e exigências específicas do processo educativo.

CAPÍTULO XIII

Da Remuneração

Artigo 45 - A remuneração é a retribuição paga mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício do cargo e/ou função correspondente ao valor do padrão fixado por lei municipal.

Artigo 46 - A remuneração dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal obedecerá ao disposto na lei municipal vigente e seus respectivos atos de regulamentação.

Artigo 47 - Ao Professor III, na forma da legislação municipal em vigor, serão pagas, “hora-aula” e “hora-atividade”, na proporção das horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Único - Para efeito de cálculo da “hora aula”, será considerado “mês de cinco semanas”.

CAPÍTULO XIV

Seção I

Da Remoção e da Permuta

Artigo 48 - A remoção é o deslocamento do docente e/ou especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal, de uma Unidade Escolar para outra, através de inscrição do interessado, na Secretaria Municipal de Educação e ocorrerá antes do início do ano letivo.

§1º - Ocorrendo mais de uma inscrição para a mesma Unidade Escolar, serão considerados os seguintes critérios para o desempate:

I. Maior tempo de serviço no Magistério Municipal;

II. Mais idoso;

III. Maior prole.

§2º - Os interessados deverão aguardar em exercício, no local de trabalho, a decisão final.

§3º - A remoção ocorrerá por ocasião da ampliação do sistema municipal de ensino, ou nos casos previstos nos artigos 19 e 24 deste Estatuto.

Artigo 49 - Permuta é a troca do local de trabalho entre docentes ou especialistas de educação de igual jornada de trabalho, com interstício de 1 (um) ano na Unidade Escolar e só poderá ocorrer mediante requerimento dirigido ao Secretário Municipal de Educação, a quem caberá, observado o interesse do Serviço Público, autorizar a permuta.

Parágrafo Único - Os interessados deverão aguardar em exercício, no local de trabalho, a decisão final.

Artigo 50 - A remoção, assim como a permuta, será realizada anteriormente ao início do ano letivo, ou imediatamente, nos casos previstos nos artigos 19 e 24 deste Estatuto.

CAPÍTULO XV

Da Gratificação do Trabalho Noturno

Artigo 51 - O servidor integrante da série de classe de docentes e da classe de especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal, enquanto atuar no período noturno, fará jus à gratificação por trabalho noturno nesse período.

Artigo 52 - Para os efeitos desta lei, considerar-se-á trabalho noturno aquele que for realizado no período das 19 (dezenove) horas às 23 (vinte três) horas.

Artigo 53 - A gratificação por trabalho noturno corresponderá a 10% (dez por cento) do valor percebido em decorrência das horas de trabalho prestado pelo servidor no período noturno.

§1º - Tratando-se de especialistas de educação, a gratificação será calculada sobre o valor que corresponder às horas de serviço prestadas no período noturno.

§2º - Tratando-se de docentes, a gratificação será calculada sobre o valor percebido em decorrência das horas-aulas ministradas no período noturno.

Artigo 54 - O servidor do Quadro do Magistério Municipal não perderá o direito à gratificação pelo trabalho noturno, quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, licença para tratamento de saúde, faltas abonadas, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Artigo 55 - A gratificação pelo trabalho noturno não se incorporará aos vencimentos ou salários para nenhum efeito.

CAPITULO XVI

Da Transferência

Artigo 56 - Dar-se-á a transferência do servidor do Quadro do Magistério Municipal na seguinte forma:

I - de um cargo e/ou função de Professor para um de especialista da educação e vice-versa;

II - de um cargo e/ou função de Professor para outro de áreas de estudos diferentes, desde que devidamente habilitado;

III - de um cargo e/ou função de especialista de educação para outro dentro da mesma categoria funcional.

Parágrafo Único - A transferência deverá ser solicitada pelo servidor e será atendida de acordo com a necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 57 - O disposto no artigo anterior será regulamentado pela Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 58 - Não terão direito à transferência os docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal:

I - que estejam em gozo de licença ou afastamento não remunerado do Magistério Municipal;

II - que estejam afastados das atividades do Magistério Municipal.

Do Exercício

Artigo 59 - Exercício é o desempenho das atribuições conferidas ao servidor o Magistério Municipal próprias do cargo e/ou função.

Parágrafo Único - O início, a interrupção e o reinício do exercício serão comunicados ao órgão de pessoal da Secretaria da Educação pelo Diretor da escola ou setor em que o servidor esteja lotado, para efeito de registro em sua ficha funcional individual no setor competente.

Artigo 60 - É condição indispensável para o exercício de funções no Magistério Municipal a habilitação mínima exigida para a função.

Artigo 61 - Considera-se como de efetivo exercício, para todos os efeitos, além dos previstos na legislação trabalhista, os dias em que o ocupante do cargo e/ou função do Magistério Municipal faltar ao serviço em virtude de:

I. participação em congressos científicos, técnicos, culturais e esportivos, observadas as seguintes condições:

a) que os objetivos dos congressos seja de interesse relevante para a Administração;

b) que as atribuições do cargo ou função exercido pelo servidor sejam diretamente relacionadas ao congresso;

c) que o afastamento seja autorizado pela administração e não prejudique o bom andamento dos serviços.

II. no caso de estágio, quando devidamente autorizado pela Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO XVIII

Do Regime Disciplinar

Artigo 62 - O regime disciplinar dos servidores do Quadro do Magistério Municipal obedecerá a normas gerais estabelecidas para o serviço público municipal.

Parágrafo Único - A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas pertinentes ao disposto neste artigo.

CAPÍTULO XIX

Da Aposentadoria

Artigo 63 - Os servidores do Quadro do Magistério Municipal aposentar-se-ão nos termos das leis que regem os servidores municipais de Franca e

demais normas estabelecidas em leis estaduais e federais, que disciplinam a matéria.

CAPÍTULO XX

Do Conselho de Escola

Artigo 64 - O Conselho de Escola, de natureza deliberativa, eleito anualmente durante o primeiro mês letivo, presidido pelo Diretor da escola, terá um total mínimo de 20 (vinte) e máximo de 40 (quarenta) componentes, fixados sempre proporcionalmente ao número de classes do estabelecimento de ensino.

§1º - A composição a que se refere o “caput” deste artigo obedecerá à seguinte proporcionalidade:

- I. Diretor de Escola;
- II. Especialista de Educação - 5% (cinco por cento);
- III. Professor - 50% (cinquenta por cento);
- IV. Funcionários - 5% (cinco por cento);
- V. Pais de alunos - 20% (vinte por cento);
- VI. Alunos - 20% (vinte por cento).

§2º - Os componentes do Conselho de Escola serão escolhidos entre seus pares e mediante processo eletivo.

§3º - Cada segmento representado no Conselho de Escola elegerá também 2 (dois) suplentes, que substituirão os membros efetivos em suas ausências e impedimentos.

§4º - Os representantes dos alunos terão sempre direito a voz e voto, salvo nos assuntos que, por força legal, sejam restritos aos que estiverem no gozo da capacidade civil.

§5º - São atribuições do Conselho de Escola:

- I. Deliberar sobre:
 - a) diretrizes e metas da unidade escolar;
 - b) alternativa de solução para os problemas de natureza administrativa e pedagógica;
 - c) projetos de atendimento psico-pedagógico e material ao aluno;
 - d) programas especiais visando a integração escola-família-comunidade;
 - e) criação e regulamentação das instituições auxiliares da escola;
 - f) prioridade para aplicação de recursos da escola e das instituições auxiliares;
 - g) as penalidades disciplinares a que estiverem sujeitos os alunos das unidades escolares.
- II. Elaborar o calendário e o regimento escolar, observadas as normas do Conselho Estadual de Educação e legislação pertinente;
- III. Apreciar os relatórios anuais da escola, analisando o seu desempenho em face às diretrizes e metas estabelecidas.

§6º - Nenhum dos membros do Conselho de Escola poderá acumular votos, não sendo também permitidos os votos por procuração.

§7º - O Conselho de Escola deverá reunir-se ordinariamente duas vezes por semestre e extraordinariamente, por convocação do Diretor da Escola ou por proposta de no mínimo 1/3 (um terço) de seus membros.

§8º - As deliberações do Conselho constarão de ata, serão sempre tornadas públicas e adotadas por maioria simples, presente a maioria absoluta de seus membros.

CAPÍTULO XXI

Das Disposições Gerais e Finais

Artigo 65 - Consideram-se efetivamente exercidas as horas-aula e horas-atividade que o docente deixar de prestar por motivo de férias escolares, suspensão de aulas por determinação superior, recesso escolar, e de outras ausências que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Artigo 66 - Os docentes e especialistas de educação poderão ser convocados para prestar serviços extraordinários, fazendo jus à gratificação estabelecida pelo órgão competente.

Parágrafo Único - A convocação de que trata este artigo será de competência da Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 67 - O tempo de serviço dos funcionários e ou servidores será contado em dias corridos para todos os fins e efeitos legais.

Artigo 68 - Fica assegurado, para todos os efeitos legais, a contagem do tempo de serviço prestado com especialista de educação e na regência de classe na educação infantil, no ensino fundamental, no ensino médio, na educação especial e na educação musical do sistema municipal de ensino.

Artigo 69 - No caso de alteração do currículo escolar que implique em supressão de determinada disciplina, área de estudo ou atividade, o professor deverá exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade para a qual esteja legalmente habilitado.

Artigo 70 - No caso de supressão de classe da educação infantil, da educação especial, educação musical ou de ensino fundamental e médio, o professor deverá exercer a docência de disciplina na área de estudo ou atividade, para a qual esteja legalmente habilitado.

Artigo 71 - O professor que, nos termos dos artigos 69 e 70, não puder exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade, por não estar legalmente habilitado, ficará em disponibilidade remunerada com vencimentos proporcionais ao número de horas-aula e horas-atividade a que vinha percebendo.

§1º - O aproveitamento do servidor em disponibilidade far-se-á desde que venha a obter habilitação para a docência de disciplina, área de estudo ou atividade do currículo escolar.

§2º - Como alternativa do disposto neste artigo, o aproveitamento do servidor deverá ser feito dentro da Secretaria Municipal de Educação ou em outro órgão do serviço público municipal, compatível com as suas habilitações, devendo exercer o cargo ou função atividade de acordo com a natureza do trabalho, em padrão de jornada de trabalho nunca inferior a que se encontre.

Artigo 72 - O prazo para o professor em disponibilidade obter a habilitação necessária para docência será definida pela Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 73 - As atribuições dos cargos e ou funções dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal encontram-se nas leis municipais vigentes.

Artigo 74 - Os servidores do Quadro do Magistério Municipal, ocupantes de cargos e ou funções, na Secretaria de Educação do Município, ficarão enquadrados neste Estatuto.

Artigo 75 - Os docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal ficam enquadrados na referência correspondente aos direitos e vantagens adquiridas até a data de início da vigência deste Estatuto.

Artigo 76 - Os salários dos servidores do Quadro do Magistério Municipal serão reajustados de acordo com a legislação municipal vigente.

Artigo 77 - Aplicam-se subsidiariamente aos servidores do Quadro do Magistério Municipal as normas do Estatuto do Funcionário Público Municipal de Franca, que não vierem a colidir com as dispostas na presente lei.

Artigo 78 - Fica a cargo da Secretaria Municipal de Educação a elaboração da proposta para regulamentação desta Lei.

Artigo 79 - No prazo de 60 (sessenta) dias após a publicação desta Lei, o Prefeito Municipal baixará Decreto regulamentando-a.

Artigo 80 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 81 - Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 3.321, de 16 de maio de 1988.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FRANCA,
aos 11 de fevereiro de 1998
O PREFEITO MUNICIPAL,
GILMAR DOMINICI

ANEXO C

Lei que institui o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca

LEI COMPLEMENTAR Nº 1, DE 24 DE JULHO DE 1995.

Os incisos IV e V do artigo 36 e anexos III, VI e VII do artigo 43 desta Lei Complementar, estarão sem eficácia após o término do efeito modulatório (16/09/2017); o §4º do artigo 52 e artigo 59 desta Lei Complementar está sem eficácia conforme processo ADIN nº 2219926-90.2016.8.26.0000 e ADIN nº 2219926-90.2016.8.26.0000.

~~Dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca, institui nova tabela de vencimentos e dá outras providências~~

Dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca, sua estrutura organizacional, institui as tabelas de vencimentos e dá outras providências.

(Ementa modificada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

ARY PEDRO BALIEIRO, Prefeito Municipal de Franca, Estado de São Paulo, no exercício de suas atribuições legais,
FAZ SABER, que a Câmara Municipal APROVOU e ele PROMULGA, a seguinte LEI:

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Art. 1º - O Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal passa a obedecer a estrutura definida nesta Lei Complementar.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

I. Cargo Público é o lugar instituído na organização do funcionalismo, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida na Lei.

II. Função é a atribuição ou conjunto de atribuições e responsabilidades que a Administração confere a cada categoria profissional, ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais.

III. Servidor Público é a pessoa física detentora de cargo, emprego ou função, que presta serviço de forma não eventual mediante retribuição pecuniária.

IV. Classe é o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional, mesmo nível de vencimentos, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício.

V. Quadro é o conjunto de Classes, Funções Gratificadas e Cargos em Comissão da Prefeitura do Município de Franca.

VI. Cargo em Comissão é o que se destina à direção dos órgãos do Município, só admite provimento em caráter provisório, de livre nomeação e exoneração pelo Pre feito.

~~VII. Função Gratificada é a que se destina à direção dos serviços, por livre designação e afastamento pelo Prefeito, e exercido exclusivamente por Servidor Público Municipal.~~

VII. Função Gratificada é a que se destina à direção dos serviços, por livre designação e afastamento pelo Prefeito, e exercido exclusivamente por Servidor Público Municipal, concedida como adicional de função, para as competências e atribuições assim reconhecidas e especificadas nos ANEXOS desta lei. (Alterada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

VIII. Lotação é o número de servidores que devem ter exercício em cada repartição ou serviço.

IX. Nível é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício, visando determinar a sua faixa de vencimento correspondente.

IX-A. Subnível é símbolo atribuído à graduação de um determinado nível objetivando diferenciar a forma de remuneração.

(Inciso IX-A acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 258, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2014.)

X. Faixa de Vencimento é a escala de padrões de vencimento atribuídos a um determinado nível.

XI. Padrão de Vencimento é a letra que identifica o salário recebido pelo servidor dentro da faixa de vencimento da classe que ocupa.

XII. Interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o funcionário se habilite à progressão.

XIII. Progressão é a elevação do padrão de vencimento do servidor para o padrão imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de antigüidade e por merecimento, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e regulamento específico.

XIV. Vencimento é o estipêndio legalmente fixado para o cargo ou função.,

XV. Vantagens são acréscimos aos vencimentos devidas ao servidor em razão das condições de ordem pessoal ou -funcional.

XVI. Remuneração é a totalidade do estipêndio devido ao servidor, incluídas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou à localidade do trabalho.

Art. 3º - Os cargos previstos no Anexo I desta Lei, constituem o Quadro Permanente da Prefeitura Municipal de Franca.

§ 1º - Os cargos de que trata este artigo, integram os seguintes Grupos Funcionais:

- a. Grupo Administrativo, Financeiro e de Fiscalização;
- b. Grupo Operacional e de Apoio;
- c. Grupo de Apoio à Saúde;
- d. Grupo de Apoio Educacional;
- e. Grupo de Serviços Técnicos;
- f. Grupo Magistério;
- g. Grupo Guarda Civil;
- h. Grupo Nível Superior.

§ 2º - Os cargos que compõem as classes do Quadro Permanente de que trata este artigo, estão ordenados por grupos e níveis no Anexo I.

Art. 4º - Os cargos e empregos constantes do Anexo II, passam a integrar o Quadro Suplementar e serão extintos à medida que vagarem.

CAPÍTULO II DA ADMISSÃO

Art. 5º - A admissão de pessoal regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos de Franca, será autorizada pelo Prefeito Municipal, mediante solicitação do órgão interessado à Secretaria de Administração, conforme estabelecido em regulamento específico.

Parágrafo Único - A admissão referida no "caput" deste artigo, só ocorrerá mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 6º - Na realização de concurso público para admissão de pessoal na Prefeitura Municipal de Franca, poderão ser considerados como título, os fatores de experiência específica nas áreas profissionais almejadas.

Art. 7º - É vedada, a partir da data de publicação desta Lei, a admissão de pessoal para cargos que integrem o quadro suplementar, constantes do Anexo II.

Art. 8º - Para o preenchimento dos cargos públicos, serão observados os requisitos mínimos indicados no Anexo IV, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade de quem lhe der causa, ressalvado o disposto no Art. 40 desta Lei.

Art. 9º - A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao ingresso no serviço público municipal, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

§ 1º - A incompatibilidade a que se refere o "caput" deste artigo, será declarada por Junta Médica Especial, constituída de profissionais especializadas e técnicos na área correspondente à deficiência ou à limitação diagnosticada.

§ 2º - Da decisão da Junta Médica Especial, não caberá recurso.

§ 3º - A deficiência física e a limitação sensorial não servirão de fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público, observadas as disposições legais pertinentes.

§ 4º - A Prefeitura Municipal de Franca, estimulará a criação e o desenvolvimento de programas de reabilitação profissional para os servidores portadores de deficiência física ou limitação sensorial.

§ 5º - Aos portadores de deficiência física ou de limitação sensorial adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público municipal, será assegurado, sem prejuízo de seu vencimento, o exercício de cargo, função ou atividade compatíveis com suas condições e ao seu cargo originário.

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO

Art. 10 - De acordo com o Inciso XIII do Art. 2º desta Lei, progressão é a elevação do servidor- de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento da classe a que pertence.

Art. 11 - Haverá progressão, alternadamente, por antigüidade e por merecimento.

§ 1º - Para obter progressão, seja por merecimento, seja por antigüidade, o servidor deverá cumprir, entre uma e outra, necessariamente, um interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre.

§ 2º - A primeira progressão do servidor ocorrerá por antigüidade, após dois anos de vigência desta Lei.

Art. 12 - A progressão por antigüidade é automática e efetivar-se-á alternada e subseqüentemente à progressão por merecimento.

§ 1º - Para obter progressão por antigüidade, o servidor deverá cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre.

§ 2º - Caso o servidor não obtenha a progressão por merecimento, começará a fluir novo interstício para outra progressão por antigüidade.

Art.- 13 - Para alcançar, a progressão por merecimento, o servidor deverá:

I. cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II. obter, pelo menos, o grau mínimo de merecimento quando da avaliação de seu desempenho pela Comissão Técnica de Desenvolvimento Funcional a que se refere o Artigo 14 desta Lei, de acordo com as normas pre vistas em regulamento específico.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO TÉCNICA DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 14 - Fica criada a Comissão Técnica de Desenvolvimento Funcional, constituída por 03 (três) membros, dos .quais 01 (um) representará a Secretaria Municipal de Administração, 01 (um) representará a Secretaria dos Negócios Jurídicos e 01 (um) o Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Franca.

Parágrafo Único - A presidência da Comissão Técnica de Desenvolvimento Funcional será exercida pelo representante da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 15 - A Comissão se reunirá, anualmente, no segundo bimestre, a fim de coordenar a apuração do merecimento dos servidores habilitados à progressão, conforme Art. 13 desta Lei.

§-1º - Apurado o merecimento, a Comissão organizará e fará publicar, para cada classe, a lista de servidores habilitados à progressão.

§ 2º - Publicada a lista de habilitados, o servidor que se julgar prejudicado poderá recorrer- à Comissão Técnica no prazo de 05 (cinco) dias, que manifestar-se-á no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

CAPÍTULO V

DA REMUNERAÇÃO

Art. 16 - Os cargos integrantes do Quadro Permanente do Serviço Público Municipal estão escalonados por referência de avaliação no Anexo 1.

Parágrafo Único - A cada nível corresponde uma faixa de vencimento, composta de 08 (oito) padrões de vencimento designados alfabeticamente de K a R, constantes do Anexo VII.

Art. 17 - Os vencimentos dos presidentes das unidades da Administração indireta corresponderão aos vencimentos dos Secretários Municipais.

§ 1º - Tratando-se de Autarquias Educacionais do Município, é facultada a opção pelos vencimentos dos Secretários Municipais ou pelos vencimentos do docente.

§ 2º - Havendo opção pelos vencimentos do docente, estes serão acrescidos da respectiva função gratificada, prevista na legislação que vier disciplinar a remuneração do seu quadro de pessoal.

(Acrescentado §§ 1º e 2º ao art. 17 pela LEI COMPLEMENTAR Nº 163, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2010.)

CAPÍTULO VI

DA LOTAÇÃO

Art. 18 - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativo e quantitativo, necessária ao desempenho das atividades normais e específicas da Prefeitura.

Art. 19 - O Plano de Lotação será aprovado pelo Executivo, observadas as seguintes condições:

I. em janeiro de cada ano, o Secretário Municipal de Administração fará elaborar o Plano de Lotação de Cargos da Prefeitura e o encaminhará à aprovação do Prefeito;

II. o afastamento do servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Secretário de Administração para fim determinado e prazo certo;

III. atendida sempre a conveniência do serviço, o Secretário de Administração poderá alterar a lotação do servidor "ex-offício" ou a pedido.

Art. 20 - A Secretaria de Administração, anualmente, em coordenação com as demais Secretarias e órgãos de igual nível hierárquico, estudará a lotação do pessoal de todas as unidades administrativas da Prefeitura, em vista dos programas de -trabalho a executar.

§ 1º - Partindo das conclusões do estudo, o Secretário de Administração proporá ao Prefeito as modificações no Plano de Lotação, sugerindo a admissão, a extinção, a declaração de desnecessidade de cargos existentes, ou a criação de novos cargos e classes indispensáveis ao serviço, se for o caso.

§ 2º - As conclusões do estudo deverão ocorrer com a devida antecedência, para que se prevejam, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

CAPÍTULO VII

DO TREINAMENTO

Art. 21 - Fica institucionalizado como atividade permanente, o treinamento dos servidores, tendo como objetivos:

I. criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;

II. capacitar o servidor público municipal da administração direta para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III. estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV. integrar os objetivos de cada servidor no exercício de suas atribuições à finalidade última da Administração como um todo.

~~Art. 22 - O treinamento será de dois tipos:~~

~~I. de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública; e~~

~~II. de formação, que objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o~~

~~permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.~~

~~Parágrafo Único—O treinamento será ministrado:~~

- ~~a. diretamente pela Prefeitura, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro;~~
- ~~b. mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por, entidades especializadas, sediadas ou não no Município;~~
- ~~c. através da contratação de especialistas ou entidades especializadas.~~

Art. 22 – O treinamento será de dois tipos:

- I - De integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública; e
- II - De formação, que objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

§ 1º - O treinamento será ministrado:

- a. preferentemente pela Prefeitura, com a utilização de servidores de seu quadro;
- b. mediante encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;
- c. através da contratação de especialistas ou entidades especializadas.

§ 2º - Para cumprimento do disposto na alínea “a” do parágrafo anterior, a Prefeitura criará e manterá equipe de instrutores, previamente submetidos a treinamento didático-metodológico e específico, a ser coordenado pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos;

§ 3º - Ao servidor integrante da equipe de instrutores, quando convocado para participar de programa treinamento, será assegurada a percepção de Adicional de Instrução e Treinamento, correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do padrão “K” do nível 109 da tabela de vencimentos, na forma que dispuser o regulamento de formação de pessoal.

(Redação do Art. 22 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

Art. 23 - As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I. identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;
- II. facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular unidade administrativa;
- III. desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutores de -treinamento, sempre que solicitadas;
- IV. submetendo-se a programas de treinamento adequados às suas atribuições.

~~Art. 24 – A Secretaria de Administração, em colaboração com as demais Secretarias de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.~~

~~Parágrafo Único—Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua execução.~~

Art. 24 - A Secretaria de Administração e Recursos Humanos, em colaboração com as demais Secretarias de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento, para o que deverá instituir regulamento próprio.

Parágrafo Único - Os programas de treinamento serão elaborados anualmente, a tempo de se prever na proposta orçamentária os recursos indispensáveis à sua execução.

(Redação do Art. 24 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

Art. 25 - Independentemente dos programas de treinamento programados, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, através de:

- I. reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II. divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto a seu cumprimento e execução;
- III. discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo da Prefeitura, quando for o caso;
- IV. utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento de serviço, adequados a cada caso.

Parágrafo Único - As ações previstas neste artigo deverão ser planejadas em conjunto e sob a orientação da Secretaria de Administração e Recursos Humanos.

(Parágrafo Único acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

CAPÍTULO VIII

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 26 - Os atuais ocupantes de cargos, empregos ou funções, serão enquadrados provisoriamente nos cargos constantes do Anexo I desta Lei, passando os respectivos cargos ou empregos a integrar o Quadro Suplementar Específico, conforme Anexo II, que serão extintos à medida em que vagarem em caráter definitivo, observado o disposto nas Disposições Finais e Transitórias.

Art. 27 - O Prefeito Municipal designará Comissão de Pessoal para a Enquadramento Provisório, composta de 05 (cinco) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração, que terá voto apenas de qualidade, a qual caberá:

I. elaborar normas de enquadramento e submetê-las à aprovação do Prefeito Municipal;

II. elaborar as propostas de atos de enquadramento, com a respectiva pontuação e encaminhá-las ao Prefeito -Municipal;

§ 1º - A Comissão de que trata o "caput" deste artigo, será composta pelo Secretário de Administração; por 02 (dois) membros de livre escolha do Prefeito Municipal; 01 (um) membro indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos do Município; e 01 (um) membro indicado pela Associação dos Servidores Públicos do Município.

§ 2º - Para cumprir o disposto no Inciso II deste Artigo, a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores, de informações colhidas junto aos órgãos onde estejam lotados e manifestação favorável do Secretário respectivo.

§ 3º - Os atos de enquadramento para os fins do disposto no "caput" deste artigo, serão baixados por ato do Prefeito, após apreciação do Poder Legislativo Municipal.

§ 4º - O Enquadramento Provisório de que trata este artigo, terá como finalidade única a percepção de vencimento levando em consideração as funções efetivamente desempenhadas pelos servidores.

§ 5º - O servidor que, provisoriamente, for enquadrado em cargo/emprego ou função diversa daquela para a qual foi contratado e que não conseguir aprovação em concurso público para o enquadramento definitivo, retornará, obrigatoriamente, à sua situação inicial no quadro de pessoal da Prefeitura.

Art. 28 - O Servidor porventura enquadrado em cargo de, vencimento inferior ao cargo, emprego ou função que ocupava à época do enquadramento, perceberá diferença de vencimento como direito pessoal, incidindo sobre a mesma os reajustes ou aumentos concedidos aos demais servidores.

Parágrafo Único - Sobre a parte da parcela destacada a que se refere a "caput" deste artigo, cuja origem seja diferença de padrão salarial, incidirão os benefícios de hora extra, adicional noturno, hora atividade, quinquênio e sexta parte, incidindo sobre referida parcela, os reajustes ou aumentos concedidos.

Art. 29 - No processo de enquadramento serão considerados seguintes fatores:

- I. atribuições realmente desempenhadas pelo servidor na Prefeitura;
- II. nível de salário do emprego ou vencimento do cargo estatutário ocupado pelo servidor;
- III. experiência específica;
- IV. grau de escolaridade;
- V. habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada;
- VI. atribuições do cargo para o qual o servidor prestou concurso público;
- ~~VII. no mesmo grupo funcional.~~

(Suspensão pela LEI COMPLEMENTAR Nº 5, DE 15 DE FEVEREIRO DE 1996.)

§ 1º - Os requisitos a que se referem os Incisos III e IV deste artigo, serão dispensados para atender unicamente situações preexistentes há mais de 01 (um) ano da data da vigência desta Lei.

§ 2º - Não se inclui na dispensa objeto do parágrafo anterior, o requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 3º - Não poderão ser objeto de enquadramento, os ocupantes de cargos em comissão e que não sejam servidores municipais é bem assim o servidor aposentado.

Art. 30 - O servidor cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei, poderá, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de sua publicação, dirigir ao Prefeito petição de revisão devidamente fundamentada.

§ 1º - A Comissão deverá decidir sobre o requerido nos 30 (trinta) dias subsequentes ao recebimento da petição.

§ 2º - A ementa da decisão do Prefeito será publicada, no máximo, 10 (dez) dias após o término do prazo fixado no parágrafo anterior.

CAPÍTULO IX

~~DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E CARGOS EM COMISSÃO~~ DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS, CARGOS EM COMISSÃO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO MUNICÍPIO DE FRANCA

(Redação alterada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

~~Art. 31 — Ficam criadas as Funções Gratificadas, de livre designação e afastamento pelo Prefeito cujas denominações e quantidade encontram-se fixados no Anexo V, que fica fazendo parte integrante e inseparável desta Lei. (Caput alterado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)~~

§ 1º - Somente serão designados para o desempenho de função gratificada, servidores públicos municipais.

~~§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício de Função Gratificada, na forma do parágrafo anterior, um acréscimo nos vencimentos correspondentes a até 30% (trinta por cento) de seu respectivo padrão de vencimento.~~

~~§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício da Função Gratificada, na forma do parágrafo anterior, um acréscimo nos vencimentos correspondentes a até 30% (trinta por cento) de seu respectivo padrão de vencimento, sendo vedada a sua incorporação a qualquer título, nos vencimentos do servidor que já tenha obtido a incorporação prevista no artigo 34.~~

~~(Redação do § 2º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 87, DE 05 DE OUTUBRO DE 2005.)~~

~~§ 3º - As Funções Gratificadas constantes do Anexo V, somente serão preenchidas à medida em que se vagarem as Chefias de Setor e Serviço constante do Anexo II.~~

~~§ 3º - O servidor público municipal designado para exercer Função Gratificada ou Cargo em Comissão, em caráter de substituição, perceberá o~~

~~correspondente acréscimo de vencimento, proporcionalmente ao tempo em que substituir o titular do cargo ou função;~~

§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício da Função Gratificada, assim especificadas no Anexo VI-A, na forma do parágrafo anterior, um acréscimo nos vencimentos, sendo vedada a sua incorporação aos vencimentos do servidor que já tenha obtido a incorporação prevista no artigo 34.

§ 3º. As Funções Gratificadas constantes do Anexo VI-A, exceto previsão diversa, serão concedidas para as competências e atribuições especificadas nos ANEXOS desta lei, com os seguintes acréscimos:

I - 30% (trinta por cento) do respectivo padrão de vencimento para o servidor que não obteve incorporação prevista no art. 34 da Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995;

II – 20% (vinte por cento) do respectivo padrão de vencimento para o servidor que obteve incorporação prevista no art. 34 da Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995;

(Redação dos §§ 2º e 3º alterados, e incisos I e II adicionados pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

§ 4º - A substituição prevista no parágrafo anterior será exercida apenas por servidores públicos municipais, integrantes do quadro permanente da Prefeitura Municipal, que serão indicados pelo Secretário da área e nomeados através de portaria do Prefeito Municipal.

(Redação dos §§ 3º e 4º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

Art. 32 - Ficam criados os Cargos em Comissão, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito, cujas denominações, quantidades, símbolos e graus encontram-se fixados no Anexo VI, que fica fazendo parte integrante e inseparável desta Lei.

§ 1º - O Poder Executivo, preferencialmente, nomeará servidores públicos municipais, para o exercício de Cargos em Comissão.

§ 2º - Ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício de Cargo em Comissão, será facultada a opção pelo vencimento do cargo para o qual foi designado ou a acréscimo correspondente a 30% (trinta por cento) de seu respectivo padrão de vencimento.

~~Art. 33 - O pagamento de acréscimo de vencimento decorrente do exercício de Função Gratificada, ou de Cargo em Comissão, quando exercido por Servidor Público Municipal, será realizado em parcela destacada.~~

~~§ 1º - O acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, para o exercício de Função Gratificada ou de Cargo em Comissão, não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer vantagem conferida ao servidor.~~

~~§ 2º - Ao servidor designado para exercer Função Gratificada ou Cargo em Comissão, que já tenha incorporado o acréscimo de vencimento de que trata o parágrafo anterior, não serão concedidos novos acréscimos para o exercício destes Cargos ou Funções, sendo-lhe assegurado, tão somente, o pagamento de eventual diferença entre o valor do vencimento desta nova designação e a importância já incorporada.~~

Art. 33 - O pagamento do acréscimo de vencimento decorrente do exercício de Função Gratificada ou de Cargo em Comissão, quando exercido por servidor público municipal, será realizado em parcela destacada.

§ 1º - O acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, para o exercício de Função Gratificada ou de Cargo em Comissão, não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer vantagem.

§ 2º - Ao servidor designado para exercer o Cargo em Comissão, que já tenha incorporado acréscimo de vencimentos na forma do artigo 34, não serão concedidos novos acréscimos para o exercício desse Cargo, sendo-lhe assegurado, tão somente, o pagamento de eventual diferença entre o valor do vencimento desta nova designação e as importâncias já incorporadas.

§ 3º - A disposição do parágrafo anterior não se aplica ao acréscimo de vencimento pelo exercício de Função Gratificada.

(Redação do Art. 33 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 87, DE 05 DE OUTUBRO DE 2005.)

~~Art. 34—Após 07 (sete) anos de exercício ininterrupto ou alternado, o acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, a este título, será incorporado aos seus vencimentos, será pago em parcela destacada, e não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer outra vantagem conferida ao servidor, exceto quinquênio e sexta parte.~~

~~§ 1º—Quando mais de um cargo em comissão tenha sido exercido, tornar-se-á incorporado o vencimento de maior valor, desde que lhe corresponda uma percepção mínima de um ano.~~

~~§ 2º—Para o cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez, de pensão devida por morte em atividade de auxílio funeral, considerar-se-á incorporada de imediato a remuneração correspondente ao maior cargo em comissão exercido, independentemente de prazo de percepção.~~

~~Art. 34—Após sete anos de exercício, ininterrupto ou alternado, de cargo em Comissão ou Função Gratificada, contado o tempo desse exercício anterior à presente Lei, o acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, a este título, será incorporado aos seus vencimentos.~~

~~§ 1º—O acréscimo de vencimento a que se refere o "caput" deste artigo, será pago em parcela destacada, não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer outra vantagem conferida ao servidor, exceto quinquênio e sexta parte.~~

~~§ 2º—Quando mais de um cargo em comissão tenha sido exercido, tornar-se-á incorporado o vencimento de maior valor, desde que lhe corresponda uma percepção mínima de um ano.~~

~~§ 3º—Para o cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez, de pensão devida por morte em atividade e de auxílio funeral, considerar-se-á incorporada de imediato a remuneração correspondente ao maior cargo em comissão exercido, independentemente de prazo de percepção.~~

(Redação do art. 34 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 3, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1995.)

~~§4º—O benefício constante do presente artigo, é extensivo aos servidores municipais da Administração Municipal Direta, que ocupam ou ocuparam cargo de confiança, ou função de confiança, ou função gratificada, nos órgãos da Administração Indireta do Município.~~

~~(§ 4º acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 7, DE 30 DE MAIO DE 1996.)~~

Art. 34 - Após sete anos de exercício, ininterrupto ou alternado, de cargo em Comissão ou Função Gratificada, o acréscimo de vencimento e a gratificação constantes do Anexo VII, da Lei Complementar nº 01, de 24 de julho de 1995, percebidos pelo servidor, a esses títulos, serão incorporados aos seus vencimentos.

§ 1º - O acréscimo dos vencimentos a que se refere o "caput" deste artigo, será pago em parcela destacada e não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer outra vantagem conferida ao servidor, exceto quinquênio e sexta parte.

§ 2º - Quando mais de um cargo em Comissão tenha sido exercido, tornar-se-ão incorporados os vencimentos de maior valor, desde que lhes correspondam uma percepção mínima de um ano.

§ 3º - Para o cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez, de pensão devida por morte em atividade e do auxílio funeral, considerar-se-á incorporada de imediato a remuneração correspondente ao maior cargo em Comissão exercido, independentemente de prazo de percepção.

§ 4º - O benefício constante do presente artigo é extensivo aos servidores municipais da Administração Direta, que ocupam ou ocuparam cargo de Confiança, ou função de Confiança, ou função Gratificada, nos órgãos da Administração Indireta do Município.

(Nova redação do art. 34 dado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 146, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2009.)

Art. 34-A. A estrutura organizacional da Administração Direta do Município de Franca é constituída nos termos do ANEXO VIII, desta Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995.

Art. 4º. As funções de Procurador Geral do Município e Subprocurador Geral do Município serão exercidas em conformidade com o ANEXO XXVII, assim denominado de “Lei Orgânica da Procuradoria Geral do Município de Franca”. Parágrafo único. Os ANEXOS V, V-A e VI da Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995, e suas alterações posteriores passam a vigorar da seguinte forma:

(Novo art. 32-A acrescido pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

CAPÍTULO X

DA CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 35.- Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Pública Municipal direta, as autarquias e as fundações públicas municipais poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos neste Capítulo.

Art. 36 - Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

- I. assistência a situações de calamidade pública-;
- II. combate a surtos endêmicos;
- III. realização de recenseamentos;
- IV. admissão de professor substituto;
- V. serviço de saúde.

Art. 37 - O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos deste Capítulo, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através da imprensa oficial do Município, prescindindo de concurso público.

Parágrafo Único - A contratação para atender as necessidades decorrentes de calamidade pública prescindirá de processo seletivo.

Art. 38 - As contratações serão feitas por tempo determinado e improrrogável, observados os seguintes prazos máximo:

- I. seis meses, no caso dos Incisos I, II e V do artigo 36;
- II. doze meses, no caso dos Incisos III e IV do artigo 36.

Art. 39 - As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica.

Parágrafo Único - A Administração Pública Municipal, direta e indireta, encaminhará à Câmara Municipal, semestralmente, cópias dos contratos efetivados para controle da aplicação do disposto neste Capítulo.

Art. 40 - A remuneração do pessoal contratado nos termos deste Capítulo não poderá ser superior à remuneração do pessoal ocupante de cargos, empregos e funções de natureza igual ou semelhante do quadro permanente da Administração Pública Municipal.

Art. 41 - O pessoal contratado nos termos deste Capítulo não poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato.

Parágrafo Único - A inobservância do disposto neste Capítulo, importará na rescisão do contrato, sendo considerado nulo de pleno direito o ato que lhe der causa, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou qualquer direito para o beneficiário, sem prejuízo da responsabilidade administrativa da autoridade contratante.

Art. 42 - As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado com base neste Capítulo, serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

Art. 43 - As contratações com base neste Capítulo, serão feitas na forma prevista no artigo 443, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 44 - Na contratação de pessoal para cumprir jornada de trabalho diversa da -fixada para o pessoal do quadro permanente da Administração, o vencimento será proporcional.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45 - O Regime Único Estatutário, será implantado, após o enquadramento previsto nesta Lei, a instituição do plano de carreiras e a criação e implantação, pelo Município, do sistema da Previdência Municipal.

Art. 46 - Até que seja criada e implantada a Previdência Municipal, aos cargos constantes do Anexo I desta Lei, corresponderão funções e empregos que serão exercidos por pessoal contratado pelo regime da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, obedecido o disposto no Capítulo II desta Lei.

Art. 47 - Após a criação e instalação da Previdência Municipal, de que trata o artigo anterior, será facultado aos servidores ocupantes de cargos efetivos ou de empregos, cuja contratação se deu mediante concurso público, o deslocamento para o Quadro Permanente, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos no Capítulo VIII desta Lei.

Parágrafo Único - Serão garantidos aos funcionários que optarem pelo deslocamento expresso no "caput" deste artigo, os direitos adquiridos até a promulgação do ato pelo Executivo, designando os respectivos deslocamentos, passando a incidir sobre aqueles funcionários os termos da legislação aplicável aos servidores enquadrados no Quadro Permanente.

Art. 48 - Após a criação e implantação da Previdência Municipal e o enquadramento provisório de que trata o Capítulo VIII, o Prefeito Municipal fará realizar concurso público para admissão nos cargos vagos, dentro da prioridade estabelecida pelas necessidades e disponibilidade orçamentária.

Art. 49 - Os atuais servidores públicos municipais que se inscreverem a concurso público para preenchimento de cargo do quadro permanente, para o qual foi enquadrado provisoriamente, serão dispensados dos requisitos de escolaridade e experiência específica.

§ 1º - Os servidores aprovados no concurso de que trata o caput" deste artigo, contarão o tempo de serviço prestado ao Município, antes da realização do concurso público, para os efeitos do disposto no Artigo 41 da Constituição Federal.

§ 2º - O tempo de serviço prestado ao serviço público municipal poderá ser considerado como Título, para efeitos classificatórios, quando da realização de Concurso Público-

§ 3º - Excetua-se da dispensa objeto do "caput" deste artigo, o requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Art. 50 - Ficam revogadas, a partir da data da promulgação desta Lei, todas as vantagens pecuniárias conferidas aos servidores públicos municipais, com exceção dos quinquênios, da sexta-parte, da hora atividade, da insalubridade, da periculosidade e do adicional noturno.

Parágrafo Único - As vantagens ora revogadas, a que os servidores tenham direito, até a data da promulgação desta Lei, serão incorporadas aos atuais vencimentos dos servidores.

Art. 51 - As verbas pagas a título de insalubridade e de periculosidade deixarão de ser pagas a partir da data da promulgação desta Lei.

§ 1º - Os servidores que exercerem atividade que caracterize direito ao recebimento de insalubridade, ou periculosidade, deverão protocolar requerimento junto à Secretaria de Administração da Prefeitura.

§ 2º - O pagamento de tais verbas, somente será devido, nos termos e nos percentuais previstos na legislação federal específica, após a elaboração do competente e respectivo Laudo de Periculosidade ou de Insalubridade, durante o tempo em que exercerem as atividades objeto dos respectivos Laudos.

Art. 52 - Os vencimentos previstos no Anexo VII, correspondem ao cumprimento, pelo servidor, de jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho. Para os casos de enquadramento em função diversa daquela para a qual o servidor foi contratado, os vencimentos previstos no Anexo VII somente serão devidos a partir da data da publicação dos atos próprios de enquadramento referido no Capítulo VIII.

§ 1º - Os servidores públicos municipais que vierem a cumprir jornada inferior a prevista neste artigo, perceberão vencimento proporcional ao previsto para a classe correspondente.

§ 2º - Quando a lei federal especificar jornada de trabalho distinta deste artigo, nos casos de profissões regulamentadas e reconhecidas, a norma específica será aplicada em todos os seus casos, sem prejuízo do vencimento integral correspondente.

§ 3º - Os atuais servidores públicos municipais que cumprem jornada de trabalho inferior- àquela fixada neste artigo, poderão permanecer cumprindo a mesma jornada de trabalho, mediante opção expressa, todavia, seus vencimentos, serão proporcionais às horas efetivamente trabalhadas.

~~§ 4º - A partir de 1º de maio de 2001 o Vale Alimentação, instituído pela Lei nº 4.779, de 25 de outubro de 1996, passa a ser de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), ficando incorporado, em parcela destacada, como parte integrante e indissolúvel, no vencimento de cada cargo ou emprego público de servidor ativo, inativo ou pensionista da Administração Direta, Indireta e Fundacional, constante do Anexo VII desta Lei Complementar, que atualmente faça jus ao recebimento do Vale Alimentação.~~

§ 4º - A partir de 1º de maio de 2001, o Vale Alimentação instituído pela Lei nº 4.779, de 25 de outubro de 1996, passa a ser de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), ficando incorporado, em parcela destacada, como parte integrante e indissolúvel, no vencimento de cada cargo ou emprego público de servidor ativo, inativo ou pensionista da Administração Direta, Indireta e Fundacional, constante do Anexo VII desta Lei Complementar.

§ 5º - Na forma do parágrafo anterior, constarão dos holerites dos servidores as seguintes informações:

a - Vencimento - o valor correspondente ao contido na tabela de vencimento constante do Anexo VII da Lei Complementar nº 01/95;

b - Incorporação da Lei nnnn/2001 - o valor correspondente a R\$ 140,00;

c - Salário-base - no campo "salário-base", no cabeçalho do holerite, será consignada a soma dos dois valores constantes dos itens anteriores.

~~§ 6º - Com a incorporação do Vale Alimentação, na forma dos parágrafos 4º e 5º deste artigo, o benefício fica extinto, garantindo aos servidores municipais todos os reflexos legais decorrentes da incorporação.~~

§ 6º - Com a incorporação do Vale Alimentação, na forma dos parágrafos 4º e 5º deste artigo, ficam garantidos aos servidores municipais todos os reflexos legais decorrentes da incorporação.

(Redação dos §§ 4º e 6º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2003.)

§ 7º - A incorporação do Vale Alimentação, na forma deste artigo, será por uma única vez, para cada vínculo empregatício e cada carga horária previstos nesta Lei Complementar, vedada sua cumulatividade em qualquer situação.

§ 8º - Por tratar-se de incorporação de benefício o valor do Vale Alimentação, incorporado na forma dos parágrafos 4º e 5º deste artigo, não será considerado para fins de composição do Auxílio Financeiro de que trata a Lei nº 5.141, de 22 de fevereiro de 1999, concedido aos servidores da Secretaria de Estado da Saúde à disposição do município, por conta do Convênio SUS/SP.

§ 9º - Nos casos de redução de jornada, a requerimento do servidor, não haverá redução do valor referente ao vale alimentação incorporado, bem como nos casos de elevação de jornada, a requerimento do servidor, não haverá elevação da remuneração correspondente ao vale alimentação incorporado.

(§§ 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º acrescentados pela LEI COMPLEMENTAR Nº 36, DE 06 DE JUNHO DE 2001.)

Art. 53 - As horas que excederem a jornada prevista para o servidor, serão pagas como extras, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Art. 54 - Para as profissões regulamentadas, cuja jornada de trabalho seja diversa da constante do Artigo 52, será admitido, a requerimento do servidor, havendo interesse por parte da Administração Pública, o cumprimento de jornada de 40 (quarenta) horas, mediante o pagamento do padrão salarial proporcionalmente ao previsto na Tabela do Anexo VII.

Parágrafo Único - A jornada de que trata este artigo, não se constituirá em "horas extras" de trabalho, mas sim opção pelo servidor, de cumprimento de

jornada de trabalho em regime de dedicação exclusiva ao serviço público municipal.

Art. 55 - Os vencimentos previstos no Anexo VII, para as profissões regulamentadas pelas Leis Federais nº 8.906, de 04 de julho de 1994 e 3.999, de 15 de dezembro de 1961, correspondem ao cumprimento de jornada de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

~~§ 1º - Ao Médico que cumprir plantão de 24 (vinte e quatro) horas, nos dias úteis, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 08% (oito por cento), do padrão K, nível 117 e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei.~~

~~§ 2º - Ao Médico que cumprir plantão de 24 (vinte e quatro) horas, aos sábados, domingos ou feriados, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 10% (dez por cento) do padrão K, nível 117 e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei.~~

~~§ 1º - Os plantões de que tratam os §§ 2º e 3º, deste artigo, poderão, a critério e no interesse da Secretaria de Higiene e Saúde, ser fracionados em 02 (dois) períodos, de igual duração.~~

§ 1º - Ao médico que cumprir escala de plantão em unidade municipal de saúde, em dias úteis, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 8% (oito por cento) do padrão K, nível 117, e será devida no mês seguinte ao do plantão realizado e proporcionalmente às horas trabalhadas nesse regime.

§ 2º - Ao médico que cumprir escala de plantão em unidade municipal de saúde, aos sábados, domingos ou feriados, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 10% (dez por cento) do padrão K, nível 117, e será devida ao mês seguinte ao do plantão realizado e proporcionalmente às horas trabalhadas nesse regime.

§ 3º - Os plantões de que tratam os parágrafos 2º e 3º deste artigo, a critério da Secretaria Municipal de Saúde, poderão ser prestados em mais de uma unidade de saúde pelo mesmo médico.

(Redação dos §§ 1º, 2º e 3º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2007.)

~~Art. 56 - Ao servidor que, não sendo Médico ou Dentista, prestar serviço em Pronto Socorro Municipal, será atribuída vantagem pecuniária de 20% (vinte por cento), do padrão inicial de seu nível salarial, por período de 01 (um) mês de trabalho ou, se inferior, proporcional aos dias trabalhados e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei.~~

~~Parágrafo Único - A vantagem pecuniária de que trata o "caput" deste Artigo, será devida apenas durante o período que esteja prestando serviço no Pronto Socorro e não será incorporável a qualquer título.~~

Art. 56 - O servidor municipal, não ocupante dos cargos de Médico ou Dentista, receberá vantagem pecuniária de 20% (vinte por cento) se prestar serviço em Pronto Socorro Municipal e de 18% (dezoito por cento) se prestar serviço em Unidade Básica de Saúde com funcionamento 24 horas.

§ 1º - A vantagem pecuniária de que trata o "caput" deste Artigo será calculada sobre o padrão inicial do nível salarial do servidor beneficiado, por período de 1 (um) mês de trabalho ou, se inferior, proporcional aos dias trabalhados, e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei Complementar.

§ 2º - A vantagem pecuniária, concedida na forma deste Artigo, será devida apenas durante o período em que o servidor estiver prestando serviço em Pronto Socorro Municipal ou Unidade Básica de Saúde com funcionamento 24 horas e não será incorporável a qualquer título.

(Redação do Art. 56 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 20, DE 08 DE MARÇO DE 1999.)

Art. 57 - Ao Professor III, na forma da legislação municipal em vigor, serão pagas, "hora aula" e "hora atividade", na proporção das horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Único - Para efeito de cálculo da "hora aula", será considerado "mês de cinco semanas", conforme dispõe o Estatuto do Magistério Municipal.

Art. 58 - Para os serviços que requeiram o sistema de plantão ou de escalas de serviço, a critério da Administração, atendendo o interesse público, os servidores poderão ser designados para cumprimento de jornadas de trabalho que atendam a estas necessidades, sendo devidas as horas extras, apenas, nos casos em que, as horas efetivamente trabalhadas, ultrapassem a jornada de trabalho semanal, fixada nesta Lei.

Art. 59 - Os servidores públicos municipais farão jus a uma gratificação de assiduidade, não incorporável, paga de uma única vez, em parcela destacada e segundo opção individual do servidor pela forma de percepção trimestral ou anual.

§ 1º - Os servidores optantes pela forma de percepção anual farão jus ao recebimento da gratificação de assiduidade, a ser paga na folha de pagamento do mês de maio de cada exercício, com base nas faltas apuradas entre o período de 20 de maio de um ano a 19 de maio do ano seguinte, observados os seguintes percentuais e critérios de avaliação:

I. Nenhuma falta: 30% (trinta por cento) do padrão de vencimento;

II. 1 (uma) falta, ainda que justificada: 20% (vinte por cento) do padrão de vencimento;

III. 2 (duas) faltas, ainda que justificadas: 15% (quinze por cento) do padrão de vencimento;

IV. 3 (três) faltas, ainda que justificadas: 10% (dez por cento) do padrão de vencimento;

V. 4 (quatro) faltas, ainda que justificadas: 5% (cinco por cento) do padrão de vencimento.

§ 2º - Os servidores optantes pela forma de percepção trimestral farão jus ao recebimento da gratificação de assiduidade, no percentual de 5% (cinco por cento) de seu padrão de vencimento, a cada trimestre em que não tiverem nenhuma falta ao serviço, ainda que justificadas.

§ 3º - A opção pela forma de percepção da gratificação de assiduidade deverá ser expressa, formal, de acordo com modelo próprio disponibilizado pela área de Recursos Humanos, protocolada até o dia 30 de abril de cada ano, em que o servidor declare que a opção implica na perda e renúncia a percentual de gratificação na forma a que se encontra.

§ 4º - A mudança de regime de apuração anual começará a vigorar a partir de 20 de maio de cada ano e a de regime trimestral começará a vigorar a partir do dia 1 de junho de cada ano e todas as mudanças posteriores de regime de apuração só começarão a vigorar, respectivamente, nas datas base de cada exercício referidas neste parágrafo, vedada a opção com efeito retroativo.

§ 5º - Em 20 de maio de cada ano, serão apuradas as gratificações de assiduidade dos servidores optantes pela forma anual, iniciando-se novo período aquisitivo para cada servidor, segundo sua opção.

§ 6º - As gratificações de assiduidade dos servidores optantes pela forma trimestral serão apuradas e pagas no segundo mês após o trimestre em que o servidor tenha sido assíduo, considerando que novo período aquisitivo começará a fluir no dia 1º do mês subsequente, segundo o estabelecido no parágrafo 4º deste artigo.

§ 7º - A apuração das gratificações de assiduidade previstas no parágrafo anterior corresponde à assiduidade do servidor durante um trimestre, sendo que em caso de falta ocorrerá à interrupção do prazo trimestral e novo período aquisitivo somente começará a fluir no dia 1º do mês subsequente.

§ 8º - Para a apuração dos percentuais para a concessão de gratificação de assiduidade, tanto na forma anual, como na trimestral, excetuam-se as faltas abonadas, as faltas por disponibilidade à justiça, as faltas por doação de sangue, as faltas em caso de internação médica de filhos dependentes ou de cônjuge e as licenças gala, nojo, paternidade e maternidade.

(Redação do Art. 59 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 273, DE 06 DE JULHO DE 2016.)

Art. 59-A. Ficam concedidas aos servidores públicos municipais de Franca, 06 (seis) faltas abonadas durante o ano, limitadas à quantia de 3 (três) faltas

abonadas por semestre, não consecutivas, sem a necessidade de justificativas.

§1º A concessão da falta abonada se dará mediante requerimento à autoridade competente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

(Redação dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 282, DE 06 DE MARÇO DE 2017.)

§2º. As faltas abonadas serão consideradas de efetivo exercício e não serão computadas para apuração da Gratificação de Assiduidade.

§3º. O benefício de que trata o parágrafo 1º deste artigo não é cumulativo de uma ano para outro e não gera direito à indenização, em hipótese alguma, em caso de não ser usufruído

(Art. 59-A acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 280, DE 24 DE JANEIRO DE 2017.)

Art. 60 - Os servidores públicos municipais, ocupantes de cargos cujas atribuições incluem a obrigação de dirigir veículos oficiais, inclusive máquinas pesadas, farão jus a uma gratificação, na proporção de 5% (cinco por cento) de seu padrão de vencimento, a cada trimestre em que não tenham nenhum envolvimento em acidentes ou infração de trânsito a que tenham dado causa, e desde que não tenham se envolvido em qualquer evento que ocasione reparos em veículos sob sua responsabilidade.

§ 1º - A gratificação de que trata o "caput" deste artigo, será paga de uma só vez, em parcela destacada, não incorporável, no segundo mês após o trimestre em que o servidor tenha merecido a gratificação.

§ 2º - O fato ou ato que der causa a perda da gratificação de que trata o "caput" deste artigo, interromperá o prazo trimestral, iniciando-se novo período aquisitivo, no primeiro dia do mês subsequente.

§ 3º - A gratificação de que trata o "caput" deste artigo, corresponde ao merecimento durante um trimestre e novo período aquisitivo e, para os efeitos deste artigo, só começara a fluir no primeiro dia do mês seguinte àquele em que o servidor foi beneficiado.

§ 4º - Somente farão jus a gratificação de que trata o "caput" deste artigo os servidores públicos municipais que efetivamente trabalharem na condução de veículos por imposição de suas atribuições, devidamente atestada pelo Secretário da área.

(Redação do Art. 60 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 135, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2008.)

Art. 61 - Quando do enquadramento provisório de que trata o Capítulo VIII desta Lei, será considerado o tempo de serviço já prestado ao Município, para efeito de definição do padrão salarial, na proporção de 05 (cinco) anos de efetivo exercício, para cada letra do nível salarial a que tenha direito.

§ 1º - Para os aposentados, respeitada a contagem de seu tempo para aposentadoria, o termo final da contagem de que trata o "caput" deste artigo, será a data da aposentadoria.

§ 2º - Para os pensionistas, a data base para o início da contagem do tempo de que trata o "caput" deste Artigo, será a data do óbito do servidor.

Art. 62 - Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público municipal não serão computados nem acumulados, para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 63 - Na Tabela de Vencimentos, constante do Anexo VII, desta Lei, já está incorporado o percentual de 27,11%, referente ao IPC-R do período de 1º de julho de 1994 e 31 de março de 1995.

Art. 64 - São partes integrantes da presente Lei, os Anexos I a VII que a acompanham.

Art. 65 - Os aposentados terão seus proventos revistos de acordo com a determinado pela atual Constituição Federal.

Art. 66 - Na tabela constante do Anexo VII, já estão incorporadas as vantagens de antecipação salarial e gratificação de nível universitário, ficando revogadas, a partir da vigência desta Lei, as Leis nº 4.272, de 04 de fevereiro de 1993,

alterada pela Lei nº 4.407, de 23 de fevereiro de 1994 e Lei nº 4.439, de 01 de junho de 1994.

Art. 67 - As despesas decorrentes da execução desta Lei, correrão por conta das verbas próprias constantes da orçamente vigente, codificadas sob a rubrica "Pessoal Civil", suplementadas se necessário.

Art. 68 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos, para fins de remuneração dos servidores públicos municipais, a 1º (primeiro) de março de 1995, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FRANCA

Aos 24 de julho de 1995.

O PREFEITO MUNICIPAL,

ARY PEDRO BALIEIRO.