

LEI COMPLEMENTAR Nº 454/11  
DE 08 DE DEZEMBRO DE 2011

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal - PCCVM, e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de São José dos Campos, faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona e promulga a seguinte lei complementar:

TÍTULO I  
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTO

CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal - PCCVM, observadas as seguintes diretrizes:

I - ingresso na carreira por concurso público de provas e títulos, visando assegurar a qualidade da ação educativa;

II - remuneração condigna para todos os profissionais do Magistério Público Municipal, com vencimento inicial nunca inferior ao valor correspondente ao piso salarial profissional nacional, previsto na Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008;

III - desenvolvimento na carreira por incentivos que contemplem titulações, experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, mediante estabelecimento de critérios prioritariamente objetivos;

IV - jornada de trabalho, preferencialmente, em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais, equivalentes a 200 horas mensais, salvo carga suplementar até o limite de 44 horas semanais, equivalentes a 220 horas mensais, consoante o disposto no artigo 9º, § 1º desta lei complementar, assegurando-se, no mínimo, os percentuais de jornada atualmente destinados às horas-atividades e aos horários de trabalho coletivo, atendendo os respectivos projetos político-pedagógicos das unidades escolares municipais.

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

I - adicional: retribuição pecuniária devida ao profissional em razão das condições especiais de trabalho;

II - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo profissional ou equipe de trabalho, mediante critérios prioritariamente objetivos, decorrentes de metas individuais

e/ou institucionais, considerando o padrão de qualidade, de atendimento ao aluno, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do profissional;

III - carga suplementar: entende-se por carga suplementar a hora em aula que ultrapassar a jornada regular de trabalho, prevista nesta lei complementar que for insuficiente para compor novo bloco de aulas, para fins de atribuição ou efetivação;

IV - cargo efetivo: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, que implica no desempenho pelo seu titular de um conjunto de atribuições e responsabilidades, provido mediante concurso público;

V - carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a níveis e graus superiores nos cargos do Magistério Municipal;

VI - classificação: listagem dos profissionais habilitados em ordem decrescente, de acordo com os resultados das médias obtidas nas avaliações de desempenho, para efeito de desenvolvimento na carreira;

VII - desenvolvimento na carreira: evolução ascendente na estrutura de carreira do profissional, por intermédio de:

a) promoção: passagem do profissional de um nível para outro superior, na Tabela de Vencimento;

b) progressão: passagem do profissional de um grau para outro superior, no mesmo nível da Tabela de Vencimento;

VIII - docente: o profissional do quadro do Magistério Municipal, com funções de docência, titular do cargo de Professor I ou Professor II;

IX - enquadramento na carreira: é a mudança do profissional do quadro do Magistério Municipal que optar pelo novo sistema de carreira;

X - função de confiança: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica na assunção pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades de suporte técnico-pedagógico à docência, voltadas à direção ou administração, planejamento, supervisão, coordenação e orientação técnico-pedagógica, provida mediante designação do docente efetivo da Rede de Ensino Municipal - REM, nos termos do artigo 37, inciso V, da Constituição Federal;

XI - função pública: todo posto oficial de trabalho na Administração Pública, que não seja cargo público criado por lei;

XII - gratificação: retribuição pecuniária devida ao profissional pelo exercício de função de confiança ou de coordenação de projetos e programas extracurriculares;

XIII - habilitação: preenchimento dos requisitos necessários previstos em lei para o desenvolvimento na carreira;

XIV - optante: profissional do Magistério Municipal que aderir expressamente aos termos desta lei complementar;

XV - não-optante: profissional do Magistério Municipal que não aderir, expressamente, aos termos desta lei complementar;

XVI - plano de cargos, carreira e vencimento do Magistério Municipal: sistema de remuneração dos cargos do Magistério Público Municipal, estruturado na forma de carreira, que possibilita o crescimento profissional, de forma

devidamente regulamentada, fundamentado na qualificação e no desempenho profissional;

XVII - profissional do magistério municipal: titular de cargo efetivo de docente ou ocupante de função de confiança do quadro do Magistério Público Municipal;

XVIII - qualificação: processo de aprendizagem baseado em educação formal, por meio do qual o profissional adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e/ou do próprio profissional, podendo ser obtida em cursos de graduação ou de pós-graduação e capacitação;

XIX - remuneração: retribuição pecuniária devida ao profissional, composta pelo vencimento do cargo ou função pública, acrescida das demais vantagens pessoais fixadas em lei, permanentes ou não;

XX - tabelas de vencimento: tabelas resultantes da composição simultânea, em linhas e colunas, dos níveis e graus atribuídos aos elementos de um conjunto de vencimento:

a) nível: é o elemento representado por números romanos, e indica a posição vertical que o profissional ocupa nas Tabelas de Vencimento, segundo critérios de capacitação ou titulação e desempenho;

b) grau: é o elemento representado por letras do sistema alfabético e indica a posição horizontal que o profissional ocupa nas Tabelas de Vencimento, segundo critérios de desempenho;

XXI - titulação: é a certificação obtida mediante a participação em curso de outra graduação, pós-graduação “lato” ou “stricto sensu” reconhecido pelo Ministério da Educação, relacionado com a área de atuação do profissional, afim da educação e/ou pertinente à função ou ao cargo que ocupa na Rede de Ensino Municipal - REM;

XXII - vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função pública, de acordo com as Tabelas de Vencimento previstas no Anexo I desta lei complementar;

XXIII - vencimentos: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo ou função pública, composta pelo vencimento acrescido de vantagens pessoais permanentes fixadas em lei, a exemplo da ATS, da Sexta-Parte e da Vantagem Pessoal, das quais trata a Lei Municipal nº 5.620, de 03 de abril de 2000, dentre outras.

## CAPÍTULO II DO QUADRO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 3º. O quadro do Magistério Municipal, constante do Anexo V desta lei complementar, é constituído de:

I - docentes, composto pelos seguintes cargos efetivos:

- a) Professor I;
- b) Professor II;

II - funções de confiança, composto de:

- a) Diretor de Escola;
- b) Assistente de Direção;

- c) Orientador de Escola;
- d) Orientador de Ensino;
- e) Supervisor de Ensino;
- f) Coordenador de Ensino.

Art. 4º. O preenchimento, os requisitos mínimos, as atribuições e os campos de atuação dos cargos de docentes e das funções de confiança dar-se-ão na forma prevista no Anexo II desta lei complementar.

### CAPÍTULO III DAS JORNADAS DE TRABALHO

Art. 5º. Ficam instituídas as seguintes jornadas de trabalho para os profissionais do Magistério Municipal:

Professor I (PI)	Jornada com HTC		Jornada sem HTC	
EJA	20 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	150 horas	20 h/aula + 4h/at	120 horas
Ensino Fundamental Creches	30 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	200 horas	30 h/aula + 4h/at	170 horas
Educação Infantil I	24 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	170 horas	24 h/aula + 4h/at	140 horas

Professor II (PII)	Jornada com HTC		Jornada sem HTC	
	15 h/aula + 2 h/at + 3 HTC	100 horas	15 h/aula + 2 h/at	85 horas
	20 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	150 horas	20 h/aula + 4 h/at	120 horas
	24 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	170 horas	24 h/aula + 4 h/at	140 horas
	25 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	175 horas	25 h/aula + 4 h/at	145 horas
	26 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	180 horas	26 h/aula + 4 h/at	150 horas
	27 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	185 horas	27 h/aula + 4 h/at	155 horas
	28 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	190 horas	28 h/aula + 4 h/at	160 horas
	29 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	195 horas	29 h/aula + 4 h/at	165 horas
30 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	200 horas	30 h/aula + 4 h/at	170 horas	

Professor	Jornada com HTC	
Sala de Leitura (PI e PII)	30 h/aula + 4 h/at + 6 HTC	200 horas
Educação Especial (PI e PII)		
Laboratório de Aprendizagem (PI e PII)		
EFETI (PI)		

Demais profissionais da Educação	Jornada
Diretor de Escola, Assistente de Direção, Orientador de Escola, Orientador de Ensino, Supervisor de Ensino e Coordenador de Ensino	200 horas
Professor que atuar em Programas e Projetos Extracurriculares	

§ 1º. Fica expressamente vedada a quebra de blocos de aulas.

§ 2º O Professor I ou II que atuar em Projetos e Programas Extracurriculares poderá cumprir jornada diversa conforme a necessidade do projeto e programa, mediante autorização do Secretário de Educação, na forma a ser regulamentada por decreto.

§ 3º As jornadas instituídas por este artigo serão atribuídas mediante processo de escolha e atribuição de classes e aulas, cujos critérios serão definidos pela Comissão de Atribuição de Classes e Aulas, formadas por professores efetivos e especialistas da rede e regulamentadas por portaria do Secretário de Educação.

§ 4º. O profissional do Magistério Municipal somente poderá optar por jornadas até o 5º dia do início do semestre letivo.

§ 5º. O Professor I ou II poderá desistir de cumprir o Horário de Trabalho Coletivo - HTC a qualquer momento, por escrito e passará a cumprir a jornada parcial equivalente até que efetue a escolha no prazo previsto no § 4º deste artigo.

Art. 6º. Para efeito de jornada de trabalho docente no Magistério Municipal, a hora terá duração de 50 minutos, seja ela considerada hora em aula, hora-atividade ou horário de trabalho coletivo.

§ 1º. A duração da hora para a jornada de Educação de Jovens e Adultos atenderá à legislação pertinente.

§ 2º. A hora da jornada do profissional do Magistério Municipal readaptado, do que atuar em Projetos e Programas Extracurriculares e do que exercer função de confiança terá duração de 60 minutos.

§ 3º. O profissional do Magistério Municipal que for readaptado deverá cumprir sua jornada, incluídas as horas em aula, horas-atividades e horas de trabalho coletivo.

§ 4º. O profissional do Magistério Municipal que estiver readaptado por 120 dias ou mais, ininterruptos ou não, por ano, ficará impedido de ampliar sua jornada de trabalho por 01 ano, a contar da data do retorno ao trabalho.

Art. 7º. A jornada de trabalho, em caso de acúmulo de cargos, não poderá ultrapassar 64 horas semanais.

Art. 8º. Na escolha e atribuição de classes e aulas em períodos escolares distintos, deverá ser observado o intervalo mínimo de 45 minutos, destinado à alimentação e ao descanso.

Parágrafo único. A compatibilidade de horários, no caso de acúmulo de cargos, será decidida por uma Comissão e regulamentada por portaria do Secretário de Educação.

Art. 9º. O profissional docente do Magistério Municipal poderá assumir carga suplementar à sua jornada regular de trabalho para:

I - aulas excedentes à sua jornada regular de trabalho; ou  
II - atuação em projetos pedagógicos não contemplados na sua jornada regular de trabalho.

§ 1º. A jornada de trabalho do Professor I e II acrescida de carga suplementar não poderá ultrapassar o limite de 44 horas semanais, equivalentes a 220 horas mensais.

§ 2º. O valor de cada hora que integra a carga suplementar de trabalho será idêntico ao valor da hora que integra a jornada de cada professor.

Art. 10. O cumprimento do Horário de Trabalho Coletivo - HTC será regulamentado por portaria do Secretário de Educação.

§ 1º. As horas-atividades serão cumpridas em local e horário de livre escolha do docente.

§ 2º. Serão atribuídas horas-atividades correspondentes à carga suplementar na proporção definida no Anexo III desta lei complementar.

#### CAPÍTULO IV DO VENCIMENTO

Art. 11. O profissional docente do Magistério Municipal, optante nos termos do artigo 36 desta lei complementar e o ingressante após a entrada

em vigor desta lei complementar, terão o vencimento do seu cargo fixado de acordo com as Tabelas de Vencimento constantes do Anexo I desta lei complementar.

## CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 12. O desenvolvimento na carreira do profissional do Magistério Municipal optante nos termos do artigo 36 desta lei complementar e do ingressante após a entrada em vigor desta lei complementar ocorrerá mediante:

- I - promoção;
- II - progressão.

Art. 13. O desenvolvimento na carreira se dará anualmente, com progressão de até 25% e com a promoção de até 8% dos profissionais do Magistério Municipal, calculados esses percentuais em relação ao total de profissionais do Magistério abrangidos por esta lei complementar.

§ 1º. O processo de desenvolvimento na carreira é composto das seguintes etapas:

- I - requerimento, no caso de promoção;
- II - habilitação dos servidores;
- III - classificação dos servidores habilitados;
- IV - homologação.

§ 2º. Caberá recurso do profissional do Magistério Municipal no prazo de 05 dias úteis, contados da publicação do ato referente às etapas contidas nos incisos II, III e IV mencionadas no § 1º deste artigo.

§ 3º. Os efeitos pecuniários do desenvolvimento na carreira serão devidos a partir do 1º dia do mês de julho de cada ano, e pagos após a respectiva publicação oficial do ato homologatório da classificação final dos servidores contemplados com o desenvolvimento na carreira.

§ 4º. Excepcionalmente, os efeitos pecuniários da progressão para o grau B dos servidores aprovados no estágio probatório serão devidos a partir do 1º dia do mês seguinte ao da aquisição da estabilidade, nos termos do artigo 41, da Constituição Federal.

§ 5º. Não se aplica o limite de 25% previsto no “caput” deste artigo para a progressão do grau A para o grau B do nível 1 da Tabela de Vencimento, constante do Anexo I, desta lei complementar.

§ 6º. Os servidores serão classificados por ordem decrescente, considerando a média das notas obtidas nas três últimas avaliações de desempenho e o preenchimento dos demais requisitos previstos nesta lei complementar.

§ 7º. Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - tiver obtido a maior nota na última avaliação de desempenho realizada pela Administração;

II - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo público ou função pública;

III - estiver há mais tempo sem ter obtido uma progressão ou promoção, tendo sido habilitado para tanto;

IV - tiver maior número de dependentes legais;

V - tiver maior idade.

§ 8º. Os recursos orçamentários destinados ao desenvolvimento na carreira deverão ser objeto de rubrica específica na lei orçamentária e serão destinados prioritariamente à progressão.

§ 9º. Após a aplicação do § 8º deste artigo, eventuais sobras de recursos orçamentários poderão ser utilizadas, prioritariamente, para a progressão.

§ 10. Os recursos financeiros destinados à progressão do grau A para o grau B, constarão de rubrica específica, dotação orçamentária própria, a qual não se aplica o limite percentual de 25% previsto no “caput” deste artigo, desde que obedecida a Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 11. Os procedimentos para o desenvolvimento na carreira serão regulamentados por decreto, que deverá ser editado no prazo de até 12 meses, contados da entrada em vigor desta lei complementar.

Art. 14. O desenvolvimento na carreira será gerenciado pela Comissão de Gestão de Carreira a ser instituída por decreto.

§ 1º. A maioria dos membros da Comissão de Gestão de Carreira será de profissionais ocupantes de cargo de provimento efetivo.

§ 2º. Compete à Comissão de Gestão de Carreira, entre outras atribuições, apreciar e julgar os recursos dos profissionais quando da aplicação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal - PCCVM instituído por esta lei complementar.

## Seção I Do interstício

Art. 15. Para habilitação ao desenvolvimento na carreira, o profissional deverá cumprir o prazo de interstício mínimo exigido nesta lei complementar.

§ 1º. Para a contagem do tempo de interstício serão considerados somente os dias efetivamente trabalhados na docência ou no exercício de função de confiança na Secretaria de Educação, e ainda:

- I - período de férias;
- II - período de licença nojo e licença gala;
- III - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho com período igual ou inferior a 90 dias, ininterruptos ou não, por ano;
- IV - 15 dias de afastamento por ano, consecutivos ou não, para tratamento da própria saúde;
- V - atendimento à convocação da Justiça e/ou serviços obrigatórios por lei, com as respectivas folgas decorrentes desta convocação;
- VI - período em que o servidor tenha ocupado cargo de provimento em comissão na Administração Municipal;
- VII - licença gestante;
- VIII - licença paternidade;
- IX - licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- X - doação de sangue até o limite de 04 por ano.

§ 2º. Para os fins de contagem do tempo de interstício, não serão considerados como dias efetivamente trabalhados quaisquer períodos de faltas ou ausências, com ou sem remuneração, afastamentos ou licenças não enquadrados no § 1º deste artigo.

§ 3º. Para cumprimento do interstício necessário para o desenvolvimento na carreira serão considerados os dias efetivamente trabalhados até o dia 30 de junho do ano em que pleitear a promoção ou preencher os demais requisitos para progressão.

§ 4º. O período remanescente não utilizado para contagem de um interstício será considerado para a contagem do próximo interstício.

Art. 16. O profissional que ocupar dois cargos ou função pública no serviço público municipal, nos termos da legislação vigente, terá seu desenvolvimento na carreira avaliado separadamente, levando-se em conta o cumprimento dos requisitos desta lei complementar, em relação a cada cargo ocupado.

Parágrafo único. A qualificação exigida para o desenvolvimento na carreira, desde que seja pertinente com as especialidades dos dois cargos ou função pública, poderá ser considerada para ambos.

## Seção II Da Promoção

Art. 17. A promoção é a passagem para o nível seguinte, no grau cujo valor corresponda ao vencimento imediatamente superior nas Tabelas de Vencimento.

Art. 18. Está habilitado à promoção, o profissional que:

I - não tiver sofrido pena disciplinar de:

- a) advertência nos últimos 12 meses que antecedem a promoção;
- b) suspensão nos últimos 36 meses que antecedem a promoção;

II - não tiver sido beneficiado pela progressão no mesmo ano;

III - tiver cumprido o interstício mínimo de 05 anos no nível em que se encontra;

IV - tiver obtido nota na avaliação de desempenho maior que a média aritmética obtida pelo quadro do Magistério Público Municipal, consideradas as três últimas avaliações, especiais ou periódicas, não podendo ser inferior a 7,00;

V - comprovar pelo menos uma das qualificações exigidas para o nível das Tabelas de Vencimento, constantes no Anexo IV desta lei complementar, observado o disposto no artigo 19 desta lei complementar.

Art. 19. A qualificação exigida para a promoção, disposta no Anexo IV desta lei complementar, deve ser comprovada mediante apresentação do certificado de conclusão de um dos cursos de:

- I - graduação;
- II - titulação; ou
- III - capacitação.

§ 1º. A graduação e a titulação, para serem consideradas no desenvolvimento na carreira:

I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II - devem ter validade indeterminada para os fins desta lei complementar;

III - não podem ser utilizadas mais de uma vez;

IV - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo.

§ 2º. A titulação é obtida em cursos de outra graduação, pós-graduação “lato” ou “stricto sensu”, as duas últimas com carga horária mínima de 360 horas.

§ 3º. A capacitação, para ser considerada no desenvolvimento na carreira:

- I - deve ser previamente aprovada pela Administração;
- II - deve ser utilizada em no máximo 6 anos, contados da data do certificado de conclusão até a data da habilitação;
- III - pode ser obtida mediante o somatório de cargas horárias dos respectivos cursos, para atingir o total exigido pelo Anexo IV desta lei complementar;
- IV - não pode ser utilizada mais de uma vez.

§ 4º. Caso não seja possível atender ao disposto no inciso I do § 3º deste artigo, o profissional poderá requerer apreciação da capacitação em até 30 dias do início do curso.

§ 5º. O profissional que estiver classificado para a promoção dentre os 8% previstos no artigo 13 desta lei complementar e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária ou financeira, poderá fazer uso dos cursos de capacitação exclusivamente no ano seguinte, caso atingido o limite estabelecido no inciso II do § 3º deste artigo.

§ 6º. A qualificação deve ser pertinente com as atribuições do cargo.

§ 7º. Serão aceitos os cursos de capacitação oferecidos pela Administração Municipal, limitados a 2 anos antes da vigência desta lei complementar, se atendidos os demais requisitos exigidos neste artigo.

§ 8º. Em sendo aplicada prova escrita na capacitação, o profissional deverá obter, no mínimo, nota 7,00 para que a mesma seja computada para fins de promoção.

Art. 20. Lei ordinária estabelecerá os critérios para a concessão de bolsas de estudo, formas de custeio e hipóteses de eventual ressarcimento.

### Seção III Da Progressão

Art. 21. A progressão é a passagem de um grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível em que se encontra na Tabela de Vencimento.

Parágrafo único. O profissional que for aprovado no estágio probatório terá assegurada a progressão para o grau B, nos termos do § 6º do artigo 13 desta lei complementar.

Art. 22. Está habilitado à progressão, o profissional que:

I - não tiver sofrido pena disciplinar de:  
a) advertência nos últimos 12 meses que antecedem a progressão;  
b) suspensão nos últimos 36 meses que antecedem a progressão;

II - não tiver sido beneficiado pela promoção no mesmo ano;  
III - tiver cumprido o interstício mínimo de 3 anos no grau em que se encontra;

IV - tiver obtido nota na avaliação de desempenho maior que a média aritmética obtida pelo quadro do Magistério Público Municipal, consideradas as três últimas avaliações, especiais ou periódicas, não podendo ser inferior a 7,00.

Art. 23. O profissional do Magistério Municipal que obtiver pontuação média igual ou superior a 9,50 pontos, desde que superior a 10% da média geral obtida pelo quadro do Magistério Municipal nas últimas três avaliações, progredirá 2 graus no nível em que se encontrar, em havendo previsão orçamentária.

Parágrafo único. Caso o profissional do Magistério Municipal esteja no último grau do nível em que se encontra, somente poderá avançar para o próximo nível se estiver habilitado para a promoção.

## CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 24. Fica instituída a avaliação de desempenho com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do profissional, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e de desenvolvimento na carreira.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Educação a gestão da avaliação de desempenho.

Art. 25. A avaliação de desempenho é composta por:

I - avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal, e do início do desenvolvimento na carreira;

II - avaliação periódica de desempenho, utilizada anualmente para fins de desenvolvimento na carreira e obtenção do prêmio individual previsto no artigo 31 e seguintes desta lei complementar.

Art. 26. A avaliação de desempenho compreende:

I - avaliação funcional;  
II - avaliação institucional;  
III - assiduidade.

§ 1º. Enquanto a avaliação institucional não for implantada, a avaliação de desempenho compreenderá apenas a avaliação funcional e a assiduidade.

§ 2º. A avaliação funcional ocorrerá anualmente a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o desempenho das atribuições do cargo efetivo, de provimento em comissão ou da função de confiança, e cumprimento da missão institucional da Secretaria de Educação.

§ 3º. A avaliação institucional mensurará o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria de Educação.

§ 4º. Os critérios e os pesos das notas da avaliação funcional e as metas da avaliação institucional serão definidos em decreto.

§ 5º. Para a apuração da nota final da avaliação de desempenho, a assiduidade será mensurada anualmente e as faltas e ausências apuradas serão pontuadas para efeito de desconto da nota obtida pela soma das avaliações funcional e institucional, conforme escala abaixo:

- I - até 2 ausências: 0,3 ponto;
- II - acima de 2 até 4 ausências: 0,5 ponto;
- III - acima de 4 até 6 ausências: 1,0 ponto;
- IV - acima de 6 até 9 ausências: 1,3 pontos;
- V - acima de 9 até 12 ausências: 1,5 pontos;
- VI - acima de 12 até 15 ausências: 2,0 pontos;
- VII - acima de 15 ausências: 3,0 pontos.

§ 6º. Para os fins de assiduidade serão consideradas como faltas ou ausências os dias não trabalhados, sob qualquer fundamento, de meio período ou integral, no período avaliado, exceto:

- I - 15 dias de afastamento por ano, consecutivos ou não, para tratamento da própria saúde;
- II - licença gestante;
- III - licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- IV - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, até 90 dias, consecutivos ou não;
- V - licença nojo e licença gala;
- VI - licença paternidade;
- VII - atendimento à convocação da Justiça e/ou serviços obrigatórios por lei, com as respectivas folgas decorrentes desta convocação;
- VIII - doação de sangue, até o limite de 04 por ano.

§ 7º. Os atrasos de entradas e saídas antecipadas, justificados ou não, bem como às horas de afastamento para acompanhamento familiar serão convertidos em horas e considerados como ausências, sempre que

acumuladamente, correspondam a, pelo menos, meia jornada diária de trabalho do profissional.

§ 8º. O profissional que não apresentar nenhuma das ocorrências descritas nos §§ 5º a 7º deste artigo terá acrescido 0,50 ponto na nota final da avaliação de desempenho, esta limitada a 10,00 pontos.

Art. 27. O profissional nomeado para cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função de confiança que estiver exercendo, ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

Parágrafo único. Caso o profissional tenha exercido cargo ou função de confiança, por período inferior a 06 meses, dentro do período avaliado, será avaliado de acordo com as atribuições do cargo exercido anteriormente, na forma a ser regulamentada por decreto.

#### Seção I Da Avaliação Especial de Desempenho

Art. 28. A avaliação especial de desempenho:

I - é um processo realizado a cada 10 meses desde o ingresso até o terceiro ano do profissional na Administração Municipal, considerando que:

- a) a primeira avaliação especial de desempenho ocorrerá ao final do período de 10 meses, contados da posse;
- b) a segunda avaliação especial de desempenho ocorrerá ao final do período de 20 meses, contados da posse;
- c) a terceira avaliação especial de desempenho ocorrerá ao final do período de 30 meses, contados da posse;
- d) o profissional não aprovado em qualquer das avaliações especiais de desempenho, após a análise da comissão especial designada, será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado se nele era estável ao tempo da exoneração.

§ 1º. Após a terceira avaliação especial de desempenho, as avaliações serão submetidas à apreciação de uma Comissão Especial para aprovação ou não do profissional no estágio probatório.

§ 2º. A avaliação especial de desempenho dos últimos 06 meses do estágio probatório constitui pressuposto para aquisição de estabilidade e suspende o período de estágio probatório para quaisquer fins.

§ 3º. A suspensão estabelecida no § 2º deste artigo somente se dará pelo período máximo de 06 meses.

§ 4º. As atribuições e a formação da Comissão citada na alínea “d” do inciso I e no § 1º deste artigo serão regulamentadas por decreto no prazo de 12 meses a contar da vigência desta lei complementar.

II - avalia o profissional para fins de definição da sua aptidão, competência e capacidade de desempenho das atribuições do cargo, através de pontuação, considerando:

- a) escala de pontuação de 0 a 10;
- b) o profissional que obtiver nota inferior a 5,00 pontos, em qualquer das avaliações especiais de desempenho será declarado inapto e exonerado;
- c) o profissional que obtiver média inferior a 6,00 pontos, calculada sobre as duas primeiras avaliações, será declarado inapto e exonerado;
- d) a nota final deverá ser calculada pela média aritmética das notas das três avaliações as quais o profissional foi submetido e obtendo média inferior a 7,00 pontos será declarado inapto e exonerado.

§ 1º. O profissional do Magistério Municipal que, nesta fase, obtiver pontuação média igual ou superior a 9,50 será declarado apto, tornar-se-á estável e progredirá para o grau C do nível 1 das Tabelas de Vencimento.

§ 2º. O profissional que não puder ser avaliado em qualquer dos períodos mencionados no inciso I deste artigo, em razão de ausência ou afastamento ininterrupto superior a 06 meses, terá sua avaliação especial de desempenho suspensa por igual período, limitada a suspensão a 12 meses.

§ 3º. Ao profissional que não puder ser avaliado em qualquer dos períodos mencionados no inciso I deste artigo, em razão de ausência, falta ou afastamento, justificado ou não, será atribuída nota zero.

III - o profissional do Magistério Municipal que estiver em período de avaliação especial de desempenho terá os conceitos das avaliações efetuadas antes da vigência desta lei complementar convertidos em notas, da seguinte forma:

- a) ótimo: equivalente a nota 10,00;
- b) bom: equivalente a nota 7,00;
- c) regular: equivalente a nota 5,00;
- d) ruim: equivalente a nota 3,00.

## Seção II Da Avaliação Periódica de Desempenho

Art. 29. A avaliação periódica de desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do profissional e será utilizada como critério para o desenvolvimento na carreira, obtenção do prêmio individual previsto no artigo 31 e seguintes desta lei complementar, e para fins de programação de ações de capacitação.

§ 1º. Para a avaliação periódica de desempenho será considerado o período compreendido entre o 1º dia do mês de julho do ano anterior a 30 de junho do ano em que a avaliação for aplicada.

§ 2º. Não será submetido à Avaliação Periódica de Desempenho o profissional que não tiver, no mínimo, 06 meses de efetivo exercício ininterruptos do período previsto no § 1º deste artigo.

§ 3º. Ocorrendo o previsto no § 2º deste artigo, este período será considerado na próxima avaliação.

Art. 30. A avaliação periódica de desempenho será regulamentada por decreto no prazo de até 12 meses, contados da data da entrada em vigor desta lei complementar.

Parágrafo único. No caso da Administração Municipal não implantar a avaliação periódica de desempenho no prazo estabelecido no “caput” deste artigo, será atribuída a nota 8,00 para todos os profissionais que preencherem os demais requisitos exigidos nesta lei complementar para a avaliação de desempenho correspondente aos primeiros 12 meses da vigência da presente lei complementar.

## CAPÍTULO VII DO PRÊMIO INDIVIDUAL

Art. 31. Fica instituído prêmio individual aos profissionais estáveis do Magistério Municipal em decorrência do resultado obtido nas avaliações periódicas de desempenho.

Art. 32. Fará jus ao prêmio indicado no artigo 31 desta lei complementar o profissional que obtiver média mínima equivalente a 8,00 pontos em três avaliações de desempenho consecutivas ou em cinco avaliações alternadas.

Art. 33. O valor do prêmio individual corresponderá, no máximo, ao valor de uma remuneração e meia do profissional.

Parágrafo único. A porcentagem da média obtida nas avaliações será a mesma a ser aplicada na apuração do valor do prêmio a ser pago.

Art. 34. O prêmio instituído no artigo 31 desta lei complementar obedecerá, ainda, aos seguintes termos:

I - será pago em uma única parcela no mês de dezembro do ano em que o profissional preencher os requisitos para a obtenção do prêmio;

II - não será incorporado ao vencimento do profissional para quaisquer fins, inclusive para efeito do cálculo do 13º salário, férias, 1/3 de férias, abono pecuniário, benefícios, gratificações, bem como aposentadoria e outras vantagens;

III - a pontuação utilizada para obtenção deste prêmio não poderá ser considerada mais de uma vez.

## TÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

### CAPÍTULO I DA ABRANGÊNCIA

Art. 35. As disposições estabelecidas nesta lei complementar aplicam-se aos profissionais do Magistério Municipal:

I - que ingressarem na carreira do Magistério após a publicação desta lei complementar;

II - que optarem aos termos deste plano de carreira, no prazo previsto no § 1º do artigo 36 desta lei complementar.

§ 1º. O disposto nos Capítulos II, III, VI e VII do Título I desta lei complementar aplica-se a todos os integrantes do Magistério Municipal, optantes ou não, sendo que para estes últimos somente a partir de janeiro de 2013.

§ 2º. A avaliação de desempenho para os não-optantes servirá como base para a obtenção do prêmio previsto no artigo 31 desta lei complementar e subsídio para ações de capacitação profissional.

### CAPÍTULO II DO ENQUADRAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS OPTANTES

Art. 36. O profissional que ocupa cargo ou função pública no Magistério Municipal na data da publicação desta lei poderá optar por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimento.

§ 1º. A opção é ato irrevogável e deve ser realizada em até 36 meses, contados da data da vigência desta lei complementar.

§ 2º. O profissional que se encontre regularmente afastado e cujo retorno ao serviço público se dê após o prazo consignado no § 1º deste artigo, terá o prazo de 180 dias para opção, contados do término do afastamento.

§ 3º. A Administração Municipal terá o prazo de 60 dias para efetuar o enquadramento do profissional na nova carreira.

§ 4º. Os eventuais efeitos pecuniários decorrentes do enquadramento na nova carreira serão devidos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao requerimento formal.

§ 5º. O enquadramento dos profissionais optantes se dará no nível 1 e no grau correspondente ao vencimento percebido no mês do enquadramento ou, se não for possível, no grau imediatamente superior, nos termos do disposto no artigo 37, inciso IV desta lei complementar.

§ 6º. Dentro do prazo estipulado no § 1º deste artigo, o profissional do Magistério Público Municipal que ingressou antes da data de vigência desta lei complementar, e que ainda esteja cursando nível superior para a obtenção de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Normal Superior, também poderá optar pela carreira instituída por esta lei complementar.

§ 7º. O enquadramento na nova carreira e seus efeitos pecuniários somente se darão após a comprovação da conclusão do curso superior previsto no § 6º desta lei complementar, no prazo regular.

§ 8º. Após o enquadramento na nova Tabela de Vencimento prevista no Anexo I, o profissional deverá obedecer às regras de promoção e progressão exigidas nesta lei complementar.

Art. 37. A partir do enquadramento nas Tabelas de Vencimento desta lei complementar, o profissional optante perceberá Vantagem Pessoal Permanente - VPP, constituída pela somatória dos valores devidos pelo exercício do cargo efetivo no mês da opção, a título de:

I - Adicional por Tempo de Serviço - ATS, de que trata o artigo 57 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, incidente sobre o vencimento do cargo efetivo;

II - Sexta-Parte, de que trata o artigo 66 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, com suas alterações, incidente sobre o vencimento do cargo efetivo;

III - vantagem da Lei nº 5.620, de 03 de abril de 2000;

IV - eventual diferença entre o vencimento atual e aquele em que for enquadrado;

V - outras vantagens permanentes previstas na legislação municipal.

§ 1º. No cálculo da VPP serão considerados os pontos já atribuídos e não utilizados para progressão na Tabela de Referência Salarial de que trata o artigo 12, inciso I da Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, à proporção de 3,33% para cada 02 pontos.

§ 2º. A partir do enquadramento, a VPP não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer vantagens, exceto para a atualização monetária e aposentadoria.

§ 3º. O valor da gratificação incorporada por força do artigo 52 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, não integra a VPP instituída neste artigo, permanecendo em rubrica específica, devendo ser abatida do pagamento de qualquer outra gratificação que o profissional vier a receber.

Art. 38. Aos profissionais que estejam cumprindo estágio probatório ao tempo da opção ao plano regulamentado por esta lei complementar, o enquadramento dar-se-á, obrigatoriamente, no nível 1 do grau A das Tabelas de Vencimento, constantes do Anexo I desta lei complementar, nele permanecendo até se tornar estável.

Art. 39. Os profissionais do magistério que estiverem em período de avaliação especial de desempenho terão as avaliações efetuadas antes da vigência desta lei complementar, convertidas em notas, regulamentadas por decreto.

Art. 40. Para o desenvolvimento dos profissionais optantes exigir-se-á, para a primeira promoção:

- I - interstício mínimo de 01 ano após a opção;
- II - ter, no mínimo, 04 anos no serviço público, no cargo que ocupa;
- III - não tiver sofrido pena disciplinar de:
  - a) advertência nos últimos 12 meses que antecedem a promoção;
  - b) suspensão nos últimos 36 meses que antecedem a promoção;
- IV - ter, no mínimo, uma avaliação de desempenho com nota mínima de 7,00 pontos ou obter média igual ou superior a 7,00 pontos nas avaliações de desempenho já concluídas;
- V - apresentação de qualificação exigida no Anexo IV desta lei complementar.

Art. 41. Para o desenvolvimento dos profissionais optantes, aplicam-se as regras previstas nos Capítulos V e VI do Título I desta lei complementar, para progressão e demais promoções.

Art. 42. Serão aceitos cursos de graduação ou pós-graduação concluídos antes da vigência desta lei complementar, desde que compatíveis com as funções do cargo efetivo e não utilizados como requisito de ingresso ou para obtenção de referência na carreira anterior, observado o disposto no § 3º do artigo 19 desta lei complementar.

Parágrafo único. Poderá ser aceito, desde que aprovado pela Comissão de Gestão de Carreira, curso de capacitação pertinente com a área de atuação e as funções do cargo do profissional, concluído até 02 anos antes da vigência desta lei complementar.

### CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 43. A Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, com suas alterações, aplica-se aos profissionais do quadro do Magistério Municipal que não optarem pelo desenvolvimento na carreira previsto nesta lei complementar, ficando revogada com a vacância do último profissional por ela regido.

Art. 44. O profissional do Magistério Municipal que estiver ao tempo da entrada em vigor desta lei complementar exercendo uma das funções gratificadas definidas nas Leis nºs 3.147, de 13 de junho de 1986 e 4.482, de 1º de dezembro de 1993, com suas alterações, poderá ser imediatamente redesignado para uma das funções de confiança instituídas nesta lei complementar, com a dispensa dos requisitos de pós-graduação, pelo prazo de até 05 anos.

Art. 45. O profissional do Magistério Municipal que estiver designado, na data de publicação desta lei complementar, para uma das funções gratificadas ou cargos de provimento em comissão da Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, ou cargos de provimento em comissão da Lei nº 4.482, de 1º de dezembro de 1993, e for redesignado para ocupar uma das funções de confiança criadas ou transformadas por esta lei complementar, observado o disposto no § 4º deste artigo, poderá incorporar 1/5 por ano, até no máximo 5/5, o valor da gratificação correspondente a diferença entre o vencimento do cargo efetivo e o vencimento da função de confiança ou do cargo de provimento em comissão, desde que o período de designação não tenha interrupção, respeitando-se os valores de cada função ou cargo e as referências do período correspondente, conforme tabela abaixo:

GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO DE CONFIANÇA DO MAGISTÉRIO	
ASSISTENTE DE DIREÇÃO / AGENTE COMUNITÁRIO	
REFERÊNCIA	VENCIMENTOS
2	2.926,42
3	3.219,14
4	3.541,00
5	3.895,16
6	4.284,67
7	4.713,20
8	5.184,55
9	5.702,92
10	6.273,25
11	6.900,60
12	7.590,69
13	8.349,76
DIRETOR DE ESCOLA / ORIENTADOR / COORDENADOR	
REFERÊNCIA	VENCIMENTOS
2	2.983,88
3	3.282,28

4	3.610,48
5	3.971,56
6	4.368,75
7	4.805,48
8	5.286,20
9	5.814,70
10	6.396,30
11	7.035,86
12	7.739,54
13	8.513,48
PLANEJADOR EDUCACIONAL / SUPERVISOR DE ENSINO	
REFERÊNCIA	VENCIMENTOS
2	3.012,54
3	3.313,80
4	3.645,21
5	4.009,72
6	4.410,79
7	4.851,86
8	5.336,96
9	5.870,64
10	6.457,70
11	7.103,58
12	7.813,97
13	8.595,36

§ 1º. As regras de incorporação e a respectiva tabela previstas no “caput” deste artigo vigorarão até 31 de dezembro de 2016.

§ 2º. O profissional do Magistério Municipal poderá optar pela tabela prevista no “caput” deste artigo ou pela tabela prevista no Anexo Único da Lei Complementar de Gratificações dos Servidores Públicos Municipais.

§ 3º. A gratificação percebida pela opção da tabela prevista no Anexo Único da Lei Complementar de Gratificações dos Servidores Públicos Municipais não se incorporará aos vencimentos do profissional.

§ 4º. O disposto neste artigo não se aplica aos profissionais que, na data de entrada em vigor desta lei complementar, estejam designados para as funções gratificadas ou cargos de provimento em comissão, mas tenham sua designação alterada após decorridos 15 dias da entrada em vigor desta lei complementar.

§ 5º. A tabela prevista no “caput” deste artigo será atualizada, na mesma proporção, sempre que houver reajuste nas tabelas de vencimento do servidor público municipal.

Art. 46. O valor da incorporação prevista no artigo 45 desta lei complementar será considerado para efeito de desconto em nova gratificação que o profissional vier a perceber no serviço público municipal.

Art. 47. O profissional incluído nas jornadas com Horário de Trabalho Coletivo - HTC, previstas no artigo 5º desta lei complementar receberá gratificação de 20% sobre o seu padrão de vencimento, enquanto permanecer na referida jornada, não incidindo tal percentual sobre a carga suplementar.

§ 1º. A gratificação percebida com fundamento no “caput” deste artigo não se incorpora aos vencimentos do profissional, mas integra pela média, para o cálculo do pagamento de:

- I - 13º Salário;
- II - férias;
- III - adicional de férias;
- IV - 15 dias de afastamento por ano, consecutivos ou não, para tratamento da própria saúde;
- V - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho com período igual ou inferior a 90 dias, ininterruptos ou não, por ano;
- VI - licença gestante;
- VII - licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- VIII - licença paternidade.

§ 2º. Caso o profissional desista de cumprir o Horário de Trabalho Coletivo - HTC, nos termos do § 5º do artigo 5º desta lei complementar, perderá, automaticamente, o direito a receber a gratificação prevista neste artigo.

§ 3º. A gratificação de que trata este artigo não poderá ser cumulada a qualquer outra gratificação, cabendo ao profissional optar pela gratificação que for mais vantajosa.

Art. 48. Ficam instituídas as seguintes vantagens:

I - Vantagem Pessoal Transitória I - VPT I a ser paga ao profissional do Magistério Municipal que em 1º de janeiro de 2017, estiver exercendo uma das funções de confiança previstas nesta lei complementar, no valor equivalente a eventual diferença entre a remuneração que estiver recebendo, de acordo com a tabela prevista no artigo 45 desta lei complementar, pelo exercício da função de confiança e a nova remuneração, considerando-se a gratificação por função de confiança prevista na Lei Complementar de Gratificações do Servidor Público Municipal, enquanto permanecer na função;

II - Vantagem Pessoal Transitória II - VPT II a ser paga ao profissional do Magistério Municipal que em 1º de fevereiro de 2013 estiver atuando em Projetos e Programas Extracurriculares no valor equivalente a eventual diferença entre a remuneração que estiver recebendo pela jornada de 240 horas-aula e a nova

remuneração considerando a nova jornada prevista no artigo 5º desta lei complementar, enquanto atuar no referido Projeto e Programa.

Art. 49. O valor das VPT I e VPT II instituídas no artigo 48 desta lei complementar:

I - não será incorporado para quaisquer fins, mas integra, pela média, para o cálculo do pagamento de 13º salário, férias, 1/3 de férias e abono de férias;

II - será gradativamente absorvido por ocasião do desenvolvimento na carreira, seja por progressão, promoção, titulação, tempo de serviço, concessão de vantagem de qualquer natureza ou gratificação, e estará sujeita, exclusivamente, à atualização decorrente de reajuste e/ou revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

#### CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 50. As jornadas de trabalho previstas nesta lei complementar entram em vigor a partir do ano letivo de 2013, com escolha no final de 2012, exceto a jornada das funções de confiança, que entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da publicação desta lei complementar.

Art. 51. Os recessos escolares definidos por portaria do Secretario de Educação são privativos do profissional docente do Magistério Municipal e ocupantes de função de confiança lotados nas unidades escolares municipais.

Parágrafo único. O plantão realizado por ocupantes de função de confiança durante o recesso escolar será regulamentado por portaria do Secretario de Educação.

Art. 52. O profissional docente do Magistério Municipal com 12 meses efetivamente trabalhados gozará as férias a que tiver direito no mês de janeiro de cada ano.

§ 1º. Serão considerados dias efetivamente trabalhados os dispostos no § 1º do artigo 15 desta lei complementar.

§ 2º. Caso o profissional docente do Magistério Municipal não tenha completado o período aquisitivo de férias previsto no “caput” deste artigo, ser-lhe-ão concedidas férias antecipadas até o limite de 11 meses de antecipação, e eventuais dias de férias gozadas indevidamente em razão de faltas injustificadas cometidas, neste período, serão descontadas do seu pagamento no mês seguinte ao da apuração, inclusive, da parte correspondente ao terço constitucional.

§ 3º. O profissional do Magistério Municipal que usufruir de licenças ou afastamentos sob qualquer fundamento, faltas ou ausências injustificadas, consecutivos ou não, por prazo superior a 180 dias dentro do período aquisitivo, perderá o direito às férias, iniciando-se nova contagem a partir de seu retorno.

Art. 53. Os concursos públicos serão realizados sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual que possa descaracterizar o projeto político-pedagógico da Rede de Ensino Municipal.

Art. 54. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos profissionais do Magistério Municipal, de que trata esta lei complementar, obedecerá estritamente ao disposto no artigo 37, inciso XI da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido qualquer valor percebido em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título, inclusive nos casos de acúmulo de cargos ou função públicos.

Art. 55. O estabelecimento de critérios objetivos para movimentação dos profissionais do Magistério Municipal entre unidades escolares será efetuado mediante portarias do Secretário de Educação, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos.

Art. 56. O Secretário de Educação poderá afastar da sala de aula ou unidade escolar o profissional do Magistério Municipal, nos casos devidamente comprovados de ameaça ou lesão à integridade física ou mental do próprio profissional, dos alunos e/ou de outros colegas de trabalho, sem prejuízo das demais medidas cabíveis.

Art. 57. O docente sem classes ou turmas, para os efeitos desta lei complementar, será denominado de professor volante para substituir as ausências ou licenças de titulares de classes ou turmas, e terá sua atuação e jornada determinada pela Secretaria de Educação e sua avaliação de desempenho regulamentada por portaria.

Art. 58. Poderão ser recepcionados os profissionais do Magistério de outros entes federados, por permuta ou cessão temporária, sendo os requisitos de cada recepção regulamentados por decreto.

Art. 59. Aos profissionais do Magistério Municipal que forem cedidos a outros órgãos da Administração Pública Direta e Indireta não se aplicarão os benefícios previstos nesta lei complementar enquanto perdurar a cessão, ficando sua remuneração a cargo e responsabilidade do órgão cedido.

Parágrafo único. Excetuam-se desta regra os professores cedidos para atuação em convênios, acordos ou parcerias firmados pela Secretaria de Educação, e os detentores de mandato ou representação classista, conforme previsto em legislação vigente.

Art. 60. Fica estabelecido o seguinte módulo mínimo de funções de confiança previstas nesta lei complementar:

I - Assistente de Direção: número igual ao de escolas de ensino fundamental;

II - Orientador de Escola:

a) 02 para cada Escola Municipal de Ensino Fundamental, sendo um para atuar na área pedagógica e outro na área educacional;

b) 02 para atuar na área pedagógica para cada Escola Municipal de Ensino Fundamental de Formação em Tempo Integral - EFETI, além dos 02 orientadores já previstos para a jornada regular;

c) 01 para cada Escola Municipal de Ensino Fundamental com mínimo de 05 classes de Educação de Jovens e Adultos - EJA;

d) 01 para cada Escola Municipal de Educação Infantil;

e) 01 para cada Instituto Materno-Infantil;

f) 01 para cada 10 classes de Núcleos de Educação Infantil;

g) 01 para cada convênio ou parceria firmados com entidades sem fins lucrativos, para os Centros de Educação Infantil, a cada grupo de 200 alunos;

III - Orientador de Ensino:

a) 01 para compor a equipe da Coordenadoria Pedagógica do Ensino Fundamental/Anos Iniciais a cada grupo de 1000 alunos;

b) 01 para compor a equipe da Coordenadoria Pedagógica do Ensino Fundamental/Anos Finais a cada grupo de 700 alunos;

c) 01 para compor a equipe da Coordenadoria Pedagógica da Educação Infantil a cada grupo de 1000 alunos;

d) 02 para compor a equipe da Coordenadoria Pedagógica da Educação Especial a cada grupo de 100 alunos;

e) 01 para compor a equipe da Coordenadoria Pedagógica do Ensino Fundamental de Educação de Jovens e Adultos - EJA, a cada grupo de 1000 alunos;

f) 01 para compor a equipe da Coordenadoria Pedagógica da Escola de Formação em Tempo Integral - EFETI a cada grupo de 3000 alunos;

g) 05 para compor a Coordenadoria Pedagógica de Projetos Especiais;

IV - Diretor de Escola:

a) número igual ao de Escolas Municipais de Educação Infantil;

b) número igual ao de Escolas Municipais de Ensino Fundamental;

c) número igual ao de Institutos Materno-Infantis;

d) 01 para cada 10 classes de Núcleos de Educação Infantil;

V - Supervisor de Ensino: 01 para cada 3500 alunos do Sistema de Ensino Municipal;

- VI - Coordenador de Ensino:
- a) do Ensino Fundamental:
1. 01 Coordenador Geral do Ensino Fundamental;
  2. 01 Coordenador dos Anos Iniciais;
  3. 01 Coordenador dos Anos Finais;
  4. 01 Coordenador de Escola Municipal de Ensino Fundamental de Formação em Tempo Integral - EFETI;
  5. 02 Coordenadores da Área Educacional;
  6. 01 Coordenador de Educação de Jovens e Adultos - EJA;
- b) da Educação Infantil:
1. 01 Coordenador Geral da Educação Infantil;
  2. 01 Coordenador de Pré-Escolas;
  3. 01 Coordenador de Creches;
- c) da Educação Especial:
1. 02 Coordenadores;
- d) dos Projetos Especiais:
1. 01 Coordenador.

Art. 61. Caberá a substituição de função de confiança nos casos de afastamento ou impedimento igual ou superior a 10 dias, previstos em lei.

Parágrafo único. O profissional designado para substituir o profissional que exerce função de confiança que estiver afastado ou impedido deverá preencher os requisitos mínimos previstos no Anexo II e, preferencialmente, atuar na unidade escolar respectiva, assumindo automaticamente o exercício da função e fazendo jus à gratificação pelo seu exercício, paga na proporção dos dias de efetiva substituição.

Art. 62. Deverá ser observado o módulo mínimo elaborado pela Secretaria de Educação na ocasião de criação de uma nova unidade escolar, instituídos os cargos efetivos e as funções de confiança por legislação específica.

Art. 63. Será mantida comissão paritária entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade, nos termos a serem detalhados por decreto.

Art. 64. As matérias relacionadas à adequada relação numérica professor-educando nas etapas da educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, bem como ao número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental, com previsão de limites de alunos por sala de aula e por professores a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação, e atender às condições de trabalho dos educadores serão efetuados pelo

planejamento escolar e repassados para regulamentação pelo Conselho Municipal de Educação, que poderá, inclusive, constar os dados no Plano Municipal de Educação.

Art. 65. O profissional do Magistério Público Municipal tem direito à aposentadoria especial com 25 anos de contribuição no magistério, se mulher, e 30 anos, se homem, desde que esteja lotado na Secretaria de Educação.

Parágrafo único. Ficam revogadas as Leis Complementares nºs 415, de 21 de janeiro de 2010 e 416, de 1º de março de 2010.

Art. 66. Os cargos de provimento em comissão de Supervisor de Ensino criados pela Lei nº 4.482, de 1º de dezembro de 1993, e a Função Gratificada de Supervisor Escolar prevista na Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, ficam transformados em função de confiança de Supervisor de Ensino na forma dos Anexos II e V desta lei complementar.

Parágrafo único. Ficam transformadas as funções gratificadas previstas na Lei nº 3.147 de 13 de junho de 1986, nos moldes indicados nos Anexos II e V desta lei complementar, a saber:

I - Diretor de Escola em Diretor de Escola;  
II - Orientador Educacional e Orientador Pedagógico em Orientador de Escola;  
III - Assistente de Direção em Assistente de Direção;  
IV - Orientador de Componentes Curriculares em Orientador de Ensino.

Art. 67. Ficam extintas as Tabelas de Vencimento previstas na Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, com suas alterações para as Funções Gratificadas de Assistente de Direção, Diretor de Escola, Orientador Educacional, Orientador Pedagógico, Orientador de Componentes Curriculares, Supervisor Escolar e cargo em comissão de Supervisão de Ensino.

Parágrafo único. Ficam extintas as referências 3 a 13 das Tabelas de Vencimento das funções gratificadas e dos cargos de provimento em comissão previstos, respectivamente, na Lei nº 4.482, de 1º de dezembro de 1993 e nos artigos 2º e 13 da Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, com suas alterações, e revogadas as disposições previstas nos §§ 6º ao 8º do artigo 13 da Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986, com suas alterações, a partir da publicação desta lei complementar.

Art. 68. Fica revogada Lei nº 4.488, de 13 de dezembro de 1993, com suas alterações e regulamentações, a partir do 1º dia do ano letivo de 2013, exceto seus artigos 5º e 14 que ficam revogados a contar da entrada em vigor desta lei complementar.

Art. 69. Fica revogada a Lei Complementar nº 404, de 14 de agosto de 2009.

Art. 70. Ficam revogados os Capítulos I a III, VI e VII, todos da Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986 e suas alterações.

Art. 71. Aos optantes e aos que ingressarem sob a égide do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal - PCCVM instituído por esta lei complementar, não se aplicam, expressamente:

I - Plano de Carreira - PC, de que trata a Lei nº 3.147, de 13 de junho de 1986;

II - Adicional por Tempo de Serviço - ATS, de que tratam os artigos 51, inciso III e 57, ambos da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992;

III - Sexta-Parte, de que trata o artigo 66 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, com suas alterações.

Art. 72. O cargo em comissão, de livre provimento, de Assessoria Técnico-Pedagógica deverá ser ocupado, exclusivamente, por profissional efetivo do Magistério Municipal.

Art. 73. Esta lei complementar consolida os cargos efetivos e transforma e cria as funções de confiança do quadro do Magistério Público Municipal previsto no Anexo V desta lei complementar.

Art. 74. Os cargos constantes do quadro do Magistério Municipal, previstos na Tabela I do Anexo V desta lei complementar e que estejam ocupados por profissionais que sejam não-optantes ao plano de carreira instituído por esta lei complementar, e os respectivos recursos financeiros permanecerão disponibilizados para nova investidura quando das respectivas vacâncias.

Art. 75. As Tabelas de Vencimento previstas no Anexo I desta lei complementar serão reajustadas por lei ordinária.

Art. 76. Aplicam-se, subsidiariamente, as normas do Estatuto do Servidor e do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Servidor Municipal - PCCV, no que couber.

Art. 77. As despesas com a execução desta lei complementar para o exercício de 2011 estão estimadas em R\$ 111.800,00 (Cento e onze mil e oitocentos reais) e correrão por conta das dotações orçamentárias abaixo discriminadas, suplementadas em até 20%, se necessário:

- I - 40.10.12.361.0002.2015.339039;
- II - 40.10.12.361.0002.2015.339046;
- III - 40.10.12.361.0002.2028.319009;
- IV - 40.10.12.361.0002.2028.319011;

V - 40.10.12.361.0002.2028.319113;  
VI - 40.10.12.361.0002.2028.319016;  
VII - 40.10.12.361.0002.2028.319094;  
VIII - 40.10.12.361.0002.2028.339047;  
IX - 40.10.12.361.0002.2057.339039;  
X - 40.10.12.361.0014.2015.339039;  
XI - 40.10.12.361.0014.2015.339046;  
XII - 40.10.12.361.0014.2030.319011;  
XIII - 40.10.12.361.0014.2030.319113;  
XIV - 40.10.12.361.0014.2030.319016;  
XV - 40.10.12.361.0014.2030.319092;  
XVI - 40.10.12.361.0014.2030.319094;  
XVII - 40.10.12.361.0015.2015.339039;  
XVIII - 40.10.12.361.0015.2015.339046;  
XIX - 40.10.12.361.0015.2038.319011;  
XX - 40.10.12.361.0015.2038.319113;  
XXI - 40.10.12.361.0015.2038.319016;  
XXII - 40.10.12.361.0015.2038.319092;  
XXIII - 40.10.12.361.0015.2038.319094;  
XXIV - 40.10.12.361.0015.2038.339047;  
XXV - 40.10.12.365.0011.2015.339039;  
XXVI - 40.10.12.365.0011.2015.339046;  
XXVII - 40.10.12.365.0011.2027.319009;  
XXVIII - 40.10.12.365.0011.2027.319011;  
XXIX - 40.10.12.365.0011.2027.319113;  
XXX - 40.10.12.365.0011.2027.319016;  
XXXI - 40.10.12.365.0011.2027.319092;  
XXXII - 40.10.12.365.0011.2027.319094;  
XXXIII - 40.10.12.365.0011.2027.339047;  
XXXIV - 40.10.12.365.0012.2015.339039;  
XXXV - 40.10.12.365.0012.2015.339046;  
XXXVI - 40.10.12.365.0012.2029.319009;  
XXXVII - 40.10.12.365.0012.2029.319011;  
XXXVIII - 40.10.12.365.0012.2029.319113;  
XXXIX - 40.10.12.365.0012.2029.319016;  
XL - 40.10.12.365.0012.2029.319092;  
XLI - 40.10.12.365.0012.2029.319094;  
XLII - 40.10.12.365.0012.2029.339047;  
XLIII - 40.20.12.361.0015.2022.319011;  
XLIV - 40.20.12.361.0015.2022.319113;  
XLV - 40.20.12.361.0015.2022.319016;  
XLVI - 40.20.12.361.0015.2022.319092;  
XLVII - 40.20.12.361.0015.2022.319094;  
XLVIII - 40.20.12.365.0011.2073.319011;  
XLIX - 40.20.12.365.0011.2073.319113;  
L - 40.20.12.365.0011.2073.319016;  
LI - 40.20.12.365.0011.2073.319094;

LII - 40.20.12.365.0012.2074.319011;  
LIII - 40.20.12.365.0012.2074.319113;  
LIV - 40.20.12.365.0012.2074.319016;  
LV - 40.20.12.365.0012.2074.319094;  
LVI - 40.20.12.366.0014.2075.319011;  
LVII - 40.20.12.366.0014.2075.319113;  
LVIII - 40.20.12.366.0014.2075.319016;  
LIX - 40.20.12.366.0014.2075.3139094.

Art. 78. As despesas com a execução desta lei complementar, para o exercício de 2012 e para os seguintes, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias a serem consignadas nos respectivos orçamentos.

Art. 79. Esta lei complementar entra em vigor em 20 de dezembro de 2011.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 08 de dezembro de 2011.

Eduardo Cury  
Prefeito Municipal

William de Souza Freitas  
Consultor Legislativo

Claude Mary de Moura  
Secretaria de Governo

Alberto Alves Marques Filho  
Secretario de Educação

Sérgio Luiz Pinto Ferreira  
Secretario de Administração

José Liberato Júnior  
Secretario da Fazenda

Aldo Zonzini Filho  
Secretario de Assuntos Jurídicos

Registrada na Divisão de Formalização e Atos da Secretaria de Assuntos Jurídicos, aos oito dias do mês de dezembro do ano de dois mil e onze.

Roberta Marcondes Fourniol Rebello  
Chefe da Divisão de Formalização e Atos

(Projeto de Lei Complementar nº 20/11, de autoria do Poder Executivo)