

LEI COMPLEMENTAR nº 057 2012 de 17 de setembro de 2012.

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR da Prefeitura Municipal de Itaquiraí MS e dá outras providências”.

Sandra Cardoso Martins Cassone, Prefeita do Município de Itaquiraí Estado de Mato Grosso do Sul, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte

LEI COMPLEMENTAR:

LIVRO I

DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO.

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**CAPÍTULO I
DO SISTEMA DE CARREIRAS**

Art. 1º - O sistema de carreiras de que trata esta Lei Complementar estabelece a sucessão ordenada de posições que permitirá a evolução funcional do servidor dentro do serviço público municipal e orientando-o para a sua realização profissional fundamentado nas seguintes premissas:

I - identidade entre o potencial profissional e o nível de desempenho exigido no exercício das funções;

II - competência profissional identificada com a carreira e a realização pessoal;

III - salário justo e compatível com a complexidade do cargo e a capacitação, experiência e especialização requeridas para o desempenho da função.

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Município de Itaquirá é instituído por esta Lei Complementar com o objetivo de estruturar a organização dos cargos em carreiras, considerada a natureza, a similitude e a complexidade das atribuições e responsabilidades que lhes são inerentes.

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Município de Itaquirá – PCCR - ITAQUIRAÍ tem por finalidade democratizar as oportunidades de crescimento e de desenvolvimento funcional, além de incentivar a qualificação e reconhecer a eficiência do servidor.

CAPÍTULO II

DAS POLÍTICAS E DIRETRIZES DE RECURSOS HUMANOS

Art. 4º - O PCCR-ITAQUIRAÍ instituído por esta lei complementar funda-se nos princípios constitucionais da moralidade, igualdade, impessoalidade e da eficiência.

Art. 5º - O PCCR-ITAQUIRAÍ visa, ainda, transformar os quadros funcionais do Município de Itaquirá em um sistema organizado em cargos, carreiras e remuneração, possibilitada a adoção de critérios de plurifuncionalidade de cargos amplos e estratégicos, objetivando:

I - englobar, em um mesmo cargo, todas as especialidades abrangidas pela dimensão adotada para a respectiva natureza do trabalho, permitindo que haja flexibilidade para seus ocupantes exercer atribuições diversificadas, com níveis equivalentes de complexidade e responsabilidade;

II – propiciar uma maior mobilidade das pessoas no âmbito das diversas unidades organizacionais, valorizando a polivalência e o enriquecimento do trabalho e, como consequência, aperfeiçoar o aproveitamento do potencial dos servidores, evitando a sua subutilização;

III – implementar programas de desenvolvimento e capacitação do servidor público municipal;

IV - reconhecer a competência do servidor no desempenho das tarefas da função que ocupa, como condicionante ao seu processo de crescimento funcional;

V - criar condições favoráveis à inovação e ao aprimoramento profissional e à manutenção do nível técnico e gerencial;

VI - adotar política salarial compatível com a complexidade e responsabilidade das tarefas desempenhadas pelo servidor, obedecidas às determinações constitucionais;

VII - dimensionar a força de trabalho visando à eficiência, a continuidade e a qualidade da prestação dos serviços públicos;

VIII - universalizar do plano de carreira, entendendo-se por este que o plano deverá abarcar todos os trabalhadores efetivos da Prefeitura Municipal de Itaquiraí MS.

Parágrafo Único. As ações da política de recursos humanos serão orientadas por programas e projetos que visem o desenvolvimento de atividades que permitam a satisfação das necessidades do Município de Itaquiraí e a realização profissional dos seus servidores.

Art. 6º - Serão permanentes as ações que tenham por objetivo o incentivo à qualificação dos servidores municipais, através da criação de oportunidades para o crescimento e o desenvolvimento funcional, o treinamento orientado, o aperfeiçoamento e a complementação da formação profissional.

CAPÍTULO III

DA POLÍTICA SALARIAL

Art. 7º - O objetivo da política salarial para os servidores do Município de Itaquiraí é manter a remuneração, em razão de perdas decorrentes da desvalorização da moeda e incentivar o aumento da produtividade.

Art. 8º - As remunerações dos servidores públicos somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices, observando sempre as disponibilidades de recursos e aos limites de despesa com pessoal determinados pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 1º - A fixação do vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§ 2º - Os Secretários Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI, da Constituição Federal.

Art. 9º - A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou alteração da estrutura de carreiras, bem como a admissão de pessoal a qualquer título, pela Prefeitura Municipal de Itaquiraí, fica condicionada a:

I - existência de dotação orçamentária prévia, suficiente para atender às projeções das despesas de pessoal e dos acréscimos dela decorrentes, nos exercícios seguintes;

II - autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual para a medida, conforme proposição apresentada pelo Prefeito(a) Municipal;

III - atender aos limites previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

CAPÍTULO IV

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 10 São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos básicos:

I - adicional - vantagem pecuniária que retribui situações referentes ao desempenho de atribuições especiais em caráter continuado;

II - cargo - conjunto delimitado de funções sócio-organizadas de natureza, conteúdo e complexidade de tarefas similares, responsabilidades semelhantes, cuja denominação, quantidade, vencimento são definidas em lei;

III - cargo de carreira - cargo integrante de uma escala hierárquica para acesso privativo de titulares posicionados em escalões inferiores da mesma carreira;

IV - cargo efetivo - conjunto de deveres, responsabilidades e atribuições cometidas ao servidor submetido ao regime jurídico estatutário e provimento decorrente de aprovação em concurso público;

V - cargo em comissão - conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia, assessoramento ou assistência de órgãos, entidades ou unidades organizacionais da administração pública municipal e de provimento em confiança;

VI - carreira - conjunto de cargos de mesma natureza funcional escalonados segundo a gradação de complexidade das tarefas e do nível de responsabilidade que estabelece a linha de promoção funcional do servidor;

VII - função - desdobramento do cargo identificado pela atividade profissional, ocupação, ofício ou profissão de mesma denominação, complexidade de tarefas, responsabilidades e atribuições;

VIII - função de confiança - ocupação atribuída a titular de cargo efetivo para o exercício de encargos de chefia, assessoramento ou assistência direta;

IX - gratificação - vantagem pecuniária temporária que remunera o exercício da função em local, condições anormais de trabalho

ou em razão da situação excepcional em que um serviço comum é executado ou prestado;

X - padrão salarial - identidade da retribuição dos cargos que aponta a escala de valores dos vencimentos identificada pelo cruzamento da classe com o nível;

XI - remuneração - total da retribuição pecuniária mensal recebida pelo servidor e correspondente ao somatório do vencimento e vantagens pecuniárias de caráter pessoal, funcional, indenizatória ou acessória devida de conformidade com leis ou regulamentos;

XII - tabela de vencimentos - conjunto dos padrões salariais, hierarquicamente organizados para identificação dos valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos do PCCR-ITAQUIRAÍ;

XIII - vencimento base - é a retribuição pecuniária mensal mínima dos servidores devida pelo exercício do cargo ou função, conforme símbolo e classes definidos nesta lei;

XIV - promoção vertical - é a passagem do servidor de uma classe para outra, imediatamente seguinte, no mesmo nível mediante o cumprimento de requisitos de tempo de efetivo exercício no cargo, representada na tabela em letras maiúsculas;

XV - progressão horizontal - é a passagem do servidor de um nível para outro no mesmo cargo mediante o atendimento de requisitos de formação e qualificação, representada na tabela por algarismos romanos.

XVI - plano de carreira - é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

XVII - Enquadramento - é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo, classe e nível, em face da análise de sua situação jurídico-funcional.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I DA ESTRUTURAÇÃO DO PLANO

Art. 11 - A estrutura do PCCR-ITAQUIRAÍ é definida por carreiras identificadas pelos seguintes grupos ocupacionais e operacionais:

I - do Grupo Ocupacional:

- a)** Direção e Assessoramento Superior - DAS;
- b)** Direção e Assistência Direta e Imediata - ADI;
- c)** Direção e Assistência Intermediária - DAI;
- d)** Direção e Assistência Complementar - DAC;

II - Grupo Operacional

- a)** Funções Gratificadas - FG;
- b)** Técnicos de Nível Superior - TNS;
- c)** Técnicos de Nível Médio - TNM;
- d)** Apoio Administrativo - ADM;
- e)** Apoio Operacional - APO;
- f)** Agente de Fiscalização - AGF;
- g)** Fiscal de Tributos - FT;
- h)** Fiscal de Meio Ambiente - FMA;
- i)** Agentes Comunitários de Saúde - ACS;
- j)** Magistério - MAG.

Parágrafo Único - os cargos de que trata o caput do presente artigo são:

I - Técnicos de Nível Superior - TNS:

- a)** Médico;
- b)** Enfermeiro;
- c)** Bioquímico;
- d)** Farmacêutico;
- e)** Fisioterapeuta;
- f)** Fonoaudiólogo;

- g)** Psicólogo;
- h)** Odontólogo;
- i)** Assistente social;
- j)** Nutricionista;
- k)** Profissional de educação física;
- l)** Médico veterinário;
- m)** Orientador educacional;
- n)** Analista de controle interno;
- o)** Bioquímico;
- p)** Biomédico; e
- q)** Engenheiro civil.

II – Técnicos de Nível Médio – TNM:

- a)** Técnico agrícola;
- b)** Técnico em agropecuária; e
- c)** Auxiliar de serviços Técnicos.

III – Apoio Administrativo – ADM:

- a)** Assistente administrativo;
- b)** Agente administrativo; e
- c)** Auxiliar administrativo.

IV – Apoio Operacional – APO:

- a)** Eletricista;
- b)** Auxiliar de eletricista;
- c)** Eletricista de veículo;
- d)** Mestre de obras;
- e)** Mecânico;
- f)** Auxiliar de mecânico;
- g)** Operador de máquinas;
- h)** Tratorista;
- i)** Motorista “c”;
- j)** Motorista “d”;

- k)** Lubrificador;
- m)** Coveiro;
- n)** Zelador;
- o)** Telefonista;
- p)** Auxiliar de serviços diversos;
- q)** Auxiliar de enfermagem;
- r)** Auxiliar de serviços de saúde;
- s)** Agente de vigilância Epidemiológica;
- t)** Vigia;
- u)** Trabalhador braçal;
- v)** Merendeira/copeira;
- w)** Inspetor de alunos;
- x)** Auxiliar de Odontólogo; e
- y)** Pedreiro;
- z)** Monitor social desportivo;
- a.1)** Técnico de Odontólogo;
- b.1)** Auxiliar de enfermagem /ESF;
- c.1)** Agente de limpeza/UBS;
- d.1)** Recepcionista;
- e.1)** Agente de controle de endemias; e
- f.1)** Instrutor de informática.

V –Agente de Fiscalização – AGF:

- a)** Agente Fiscal.

VI –Fiscal de Tributos – FT:

- a)** Fiscal de Tributos.

VII –Fiscal de Meio Ambiente – FMA:

- a)** Fiscal de Meio Ambiente.

VIII –Agente Comunitário de Saúde – ACS:

- a)** Agente Comunitário de Saúde.

IX – Magistério – MAG:

- a)** Professor de 1ª a 4ª séries;
- b)** Professor de 1º ao 5º ano;
- c)** Professor de Educação Física;
- d)** Professor de Educação Artística;
- e)** Professor de Inglês;
- f)** Professor de Língua Portuguesa;
- g)** Professor de Matemática;
- h)** Professor de Ciências;
- i)** Professor de Geografia;
- j)** Professor de História;
- k)** Professor de Educação Infantil;
- l)** Professor de Educação Infantil; e
- m)** Monitor de Creche.

Art. 12 - Os órgãos e unidades executivas da administração municipal cumprirão suas missões, colocando em pratica os programas, projetos e atividades na sua área de atuação.

Parágrafo Único - Na área da gestão política administrativa.

I - Atividades Técnico-Administrativas - integradas por cargos com atribuições de apoio técnico-administrativo às atividades de apoio às atividades-fim de órgãos e entidades municipais, de assessoramento, orientação, supervisão e execução das atividades meio da Prefeitura Municipal nas áreas de recursos humanos, compras, material e patrimônio, de administração financeira, contábil e orçamentária, e aos serviços de comunicações administrativas;

II - Planejamento e Infra-estrutura - integrado por cargos com atribuições relacionadas às atividades de elaboração de estudos, projetos e planos sócio-econômicos e formulação da política de desenvolvimento urbano do Município; de elaboração de projetos de engenharia e arquitetura e execução de serviços relacionados à construção,

conservação e manutenção de rodovias, vias públicas e de próprios municipais; de fiscalização e medição de obras de edificações e de infra-estruturas públicas;

III - Procuradoria Municipal - integrado por cargos que detêm a competência legal de representar judicial e administrativamente a Prefeitura Municipal e suas entidades de direito público, em caráter exclusivo, e o exercício das funções de consultoria e assessoramento jurídico a órgãos e entidades da administração municipal;

IV - Administração Tributária - integrado por cargos com atribuições vinculadas às atividades de planejamento, organização, coordenação e execução das ações pertinentes à arrecadação e fiscalização de tributos e de constituição de créditos tributários e da emissão de autos de infração e notificações relativas a essas atividades.

V - Serviços de Fiscalização - integrado por cargos com atribuições vinculadas às atividades de fiscalização das posturas municipais e medidas de polícia administrativa relacionadas aos costumes e ao ordenamento dos serviços públicos e ao funcionamento de estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e feiras-livres; de fiscalização e controle da produção, industrialização, distribuição, publicidade de produtos e serviços e o mercado de consumo, visando à proteção e o bem estar do consumidor; de fiscalização da construção e edificação de obras particulares no território do Município; de promoção de ações de preservação, proteção e fiscalização do meio ambiente e de permissão para realização de obras potencialmente causadoras de degradação do meio ambiente; e da emissão de notificações e autos de infração relacionados a essas atividades;

VI - Desenvolvimento Social - integrado por cargos com atribuições de prestação dos serviços de assistência e inclusão social no âmbito de atuação da Prefeitura Municipal ou de apoio técnico e auxiliar as atividades de promoção social;

VII - Saúde Pública - integrado por cargos com atribuições de supervisão e execução de ações de promoção, proteção e recuperação

da saúde da população, de vigilância sanitária e agentes comunitários de saúde;

VIII – Educação Municipal - integrado por cargos com atribuições de prestação do ensino, educação básica e de promoção e estímulo ao aprimoramento da ação educativa, assim como de direção, inspeção e apoio a gestão educacional, coordenação pedagógica relacionados com a educação em todos os níveis em que o Município atua;

IX – Cultura Esporte e Lazer - de proteção e conservação da memória cultural, de estímulo à criação artística e de restauração e conservação de bens culturais e históricos do Município; de desenvolvimento, promoção, execução e difusão do desporto e realização de eventos desportivos;

X - Serviços Auxiliares - integrado por cargos com atribuições relativas às atividades de apoio auxiliar e especializado à realização de obras e serviços de engenharia e a execução dos serviços de manutenção de bens e instalações, de vigilância, limpeza e manutenção de áreas urbanas; prestação dos serviços de copa e cozinha, transporte terrestre e de operação de máquinas e equipamentos pesados utilizados em obras públicas e atividades afins;

CAPÍTULO II

DOS CARGOS EFETIVOS E DAS FUNÇÕES

Art. 13 - Os grupos reúnem os cargos organizados em carreiras segundo a natureza do trabalho e escalona-os pela complexidade das atribuições, responsabilidades, escolaridade e habilitação.

Art. 14 - Os cargos que integram as carreiras terão identidade com as linhas de crescimento funcional do servidor, evidenciada pela adição cumulativa de responsabilidades, complexidade das tarefas e da elevação hierárquica das relações funcionais.

Art. 15 - Os cargos são desdobrados em escala hierárquica própria que determina a classe e o nível, identificado pelo tempo de serviço no cargo ou pelo nível de habilitação, representados da seguinte forma:

I – Classe: representado pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E, F, G e H, identificadoras das referências e das posições para a promoção funcional, por antiguidade;

II – Nível: representado pelos algarismos I a VII que identifica o grau de habilitação escolar para progressão funcional dos servidores municipais:

a) servidores municipais com escolaridade Fundamental Incompleto, representado pelos algarismos I, II, III, IV, V, VI e VII;

b) servidores municipais com escolaridade Fundamental Completo, representado pelos algarismos I, II, III, IV, V e VI;

c) servidores municipais com escolaridade de ensino médio, representado pelos algarismos I, II, III, IV e V;

d) servidores municipais com escolaridade ensino médio – Técnico Profissionalizante, representado pelos algarismos I, II, III e IV;

e) servidores municipais com ensino superior, representado pelos algarismos I, II e III;

f) membros do Magistério Municipal, representados pelos algarismos I, II, III e IV;

g) Monitor de creche, representado pelos algarismos I a IV.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO

Art. 16 - São requisitos para o provimento nos cargos e exercícios das funções que integram o PCCR-ITAQUIRAÍ:

I – nacionalidade brasileira;

II – gozo dos direitos políticos;

III – quitação com as obrigações militares;

IV – nível de escolaridade exigido para o cargo;

V – idade mínima de 18 (dezoito) anos; e

VI – aptidão física e mental.

§ 1º - O ingresso nos cargos integrantes do PCCR-ITAQUIRAÍ far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos no primeiro padrão de vencimento da classe inicial do respectivo cargo.

§ 2º - O concurso referido no § 1º deste artigo poderá ser realizado em 1 (uma) ou mais fases, incluindo curso de formação, quando julgado pertinente, conforme dispuser o edital do concurso e observada a legislação pertinente.

§ 3º - Os concursos públicos para provimento dos cargos efetivos do PCCR-ITAQUIRAÍ poderão ser realizados por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 4º - Ato do Poder Executivo disporá sobre as áreas de especialização em que se desdobrará cada cargo referido no § 3º deste artigo, quando couber.

§ 5º - O edital de concurso público poderá exigir outros requisitos relacionados à habilitação ou habilidades para a seleção dos candidatos ao provimento dos cargos e exercício das funções.

Art. 17 - Serão estabelecidas pelo Prefeito(a) Municipal as descrições de cada cargo e funções, mediante discriminação:

I - a denominação do cargo, seus padrões salariais e as funções que o integram;

II - a identificação e especificação de cada função e as respectivas atribuições e as tarefas específicas;

III - os requisitos básicos exigidos e recomendáveis e as características especiais para recrutamento, seleção e provimento no cargo e exercício da função.

Art. 18 - Os Quadros de Pessoal da Prefeitura Municipal e de suas autarquias e fundações serão formados pelos cargos de provimento efetivo discriminados no artigo 11 desta Lei Complementar.

Parágrafo Único. O ato de provimento nos cargos efetivos integrantes do PCCR-ITAQUIRAÍ discriminará o cargo a ser ocupado, a função a ser exercida e o padrão salarial correspondente, assim como a origem da vaga, a denominação da carreira e a Tabela de Pessoal que este compor.

CAPÍTULO IV

DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Seção I

Dos Cargos em Comissão

Art. 19 - Os cargos de Direção, Chefia e Assessoramento são de provimento em comissão e de livre nomeação e exoneração do Prefeito(a) Municipal.

§ 1º - Os cargos em comissão serão privativos de habilitados para o exercício das atribuições que lhe são inerentes e ou detentores de notórios conhecimentos técnicos.

§ 2º - Serão privativos dos servidores efetivos 20% (vinte por cento) dos cargos em comissão da Prefeitura Municipal, conforme dispuser ato do Prefeito(a) Municipal.

§ 3º - Fica o Prefeito(a) Municipal autorizado a transformar, sem aumento de despesa, e a extinguir cargos mencionados nesta Lei Complementar, justificado o interesse público e a conveniência administrativa.

Seção II

Das Funções de Confiança

Art. 20 - As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, constitui a atribuição a de encargos de chefia, intermediárias ou de assessoramento técnico ou assistência direta e são reunidas sob a denominação de funções de Direção, Chefia e Assessoramento.

§ 1º - A função de confiança constitui ampliação temporária das atribuições do cargo ou função, sendo de livre designação e dispensa do Prefeito(a) Municipal.

§ 2º - A função de confiança será ocupada privativamente por servidor com vínculo permanente com a Prefeitura Municipal ou suas entidades devendo apresentar experiência profissional e/ou habilitação requerida para o seu exercício.

§ 3º - O quantitativo das funções de confiança será definido pelo Prefeito(a) Municipal e limitado a 80% (oitenta por cento) do número de cargos em comissão existente na Prefeitura.

§ 4º - As despesas com o pagamento de gratificação de função ficam limitadas a até cinquenta por cento dos gastos com cargos de provimento em comissão.

CAPÍTULO V

DO QUADRO DE PESSOAL

Seção I

Da Organização do Quadro de Pessoal

Art. 21 - Os cargos e as funções ocupados ou vagos formarão o Quadro de Pessoal Permanente da Prefeitura Municipal, de autarquia ou fundação municipal, observados os seguintes critérios:

I - o Quadro de Pessoal Permanente será integrado pelos cargos em comissão, funções de confiança e por todos os cargos efetivos

identificados, quando houver, pelas suas funções, criados para permitir aos órgãos e entidades da Prefeitura Municipal executar as atividades de sua competência;

Seção II

Da Cedência de Pessoal

Art. 22 - A movimentação dos servidores do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal para outros órgãos do Município e/ou do Estado dar-se-á por Cedência.

§ 1º - Os servidores cedidos para exercer cargo em comissão, função de confiança ou outra função em órgão ou entidade da Prefeitura Municipal e/ou Estadual terão lotação provisória onde tiverem exercício e retornarão ao seu Quadro de origem ao cessar a cedência.

§ 2º - Os servidores cedidos ao Poder Legislativo Municipal, a órgãos ou entidades de Estados ou da União Federal ficarão lotados na Secretaria Municipal de Administração, com ou sem vínculo ao órgão de origem.

§ 3º - Nos afastamentos e licenças, conforme situações previstas em lei, o servidor não perderá sua lotação no Quadro de Pessoal de origem.

CAPÍTULO VI

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 23 - Os cargos e funções públicas do Quadro Permanente são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

§ 1º - A investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma prevista em lei.

§ 2º - O concurso público terá por objetivo recrutar e selecionar candidatos para ocupar os cargos efetivos e exercício das funções que os compõem e terá como meta o provimento das vagas de acordo com as áreas de atuação e especialização das funções da convocação.

§ 3º - As vagas oferecidas no concurso público serão identificadas, nominais e quantitativamente, por cargo, função e, quando for o caso, por habilitação profissional e terão o provimento efetivado na posição inicial do cargo.

Art. 24 - Serão reservadas nos concursos públicos 10% (dez por cento) das vagas oferecidas a pessoas portadoras de deficiência física, que serão empossados se atenderem os requisitos exigidos para exercício da função e ficar comprovada a compatibilidade das atribuições da função com a deficiência de que são portadoras.

Parágrafo Único. A classificação dos candidatos inscritos, na conformidade deste artigo, será em separado e assegurada aos aprovados a nomeação alternada, uma para o deficiente e outra para os demais candidatos, até que sejam nomeados todos os candidatos classificados para as vagas destinadas a essa modalidade de provimento.

Art. 25 - O servidor nomeado em virtude de aprovação em concurso público permanecerá em estágio probatório durante 24 (vinte e quatro) meses, período em que será avaliado quanto ao exercício da função pública e das atribuições do respectivo cargo e função.

§ 1º - O servidor terá seu período de estágio probatório suspenso quando se afastar do exercício do cargo e função, exceto na hipótese do § 3º deste artigo, voltando a apurar-se o atendimento dos requisitos para a declaração da estabilidade, após seu retorno ao exercício das atribuições da respectiva função em órgão ou entidade autárquica ou fundacional da Prefeitura Municipal.

§ 3º - Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores terão exercícios na unidade na qual estão lotados, não podendo serem afastados para exercício de cargo, exceto para:

I - exercer cargo de provimento em comissão na Administração Municipal,

II - concorrer ou exercer mandatos eletivos federal, estadual ou municipal;

III - prestar serviço militar obrigatório;

IV - missão ou designação de trabalho ligado ao exercício do cargo;

V - mandato classista.

Art. 26 - O candidato nomeado será empossado após aceitar, formalmente, a função, atribuições, deveres e responsabilidades do cargo, mediante o compromisso de bem desempenhá-lo, em observância às leis, normas e regulamentos.

Parágrafo Único. O efetivo exercício do servidor será contado a partir da data de início do desempenho no cargo e função, após sua lotação em órgão ou entidade da Prefeitura Municipal.

CAPÍTULO VII

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I

Da Implementação do Programa

Art. 27 - Visando promover a valorização dos servidores municipais e contribuir para a melhoria da qualidade de trabalho, serão promovidos cursos de formação continuada, capacitação e aperfeiçoamento técnico-profissional.

§ 1º - A implementação dos programas de que trata o *caput* deste artigo levará em consideração:

I - prioridade nas áreas estabelecida pela Gestão Municipal;

II - a situação funcional dos servidores, de modo a priorizar os que terão maior tempo de exercício a ser cumprido no município;

III - a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação a distância.

§ 2º - A participação dos servidores municipais em cursos de capacitação ou estágios, não acarretará prejuízo de seus vencimentos quando observado o interesse do exercício profissional e a expressa autorização da Administração Municipal.

§ 3º - Fica o servidor obrigado a desenvolver atividades inerentes à capacitação, para a municipalidade, em tempo diretamente proporcional ao curso que participou.

§ 4º - A frequência aos cursos de capacitação será considerada como estratégia de crescimento profissional dos servidores municipais, sendo considerado o afastamento como efetivo exercício no cargo ou função.

§ 5º - O servidor municipal poderá se afastar sem direito a percepção de sua remuneração, quando não reconhecido o interesse para a administração, mas a formação ou capacitação deve ter relação com o cargo, à função ou a carreira, pelo mesmo período mencionado no artigo 28, § 2º.

§ 6º - É vedada à concessão de licença para estudo na condição de ocupante de cargo não efetivo.

Art. 28 - A cada 05 (cinco) anos ininterruptos de efetivo exercício no município, os servidores poderão solicitar afastamento remunerado para cursos de formação continuada, conforme ato de autorização do Prefeito(a) Municipal, após justificativa e análise pela Secretaria Municipal a que o servidor esteja lotado.

§ 1º - Será permitido o afastamento remunerado dos servidores de que trata o *caput* deste artigo, até o limite de dez por cento, calculado sobre o quantitativo dos servidores por Secretaria Municipal.

§ 2º - O afastamento remunerado para cursos de formação continuada em nível de mestrado, doutorado e/ou Técnico Profissionalizante será de até 02 (dois) anos, a interesse da Administração Municipal.

§ 3º - Interromperá o período aquisitivo:

I - a penalidade disciplinar;

II - a falta injustificada;

III - o 91º (nonagésimo primeiro) dia de licença para tratamento de saúde, exceto decorrente de acidente de trabalho.

IV - o 31º (trigésimo primeiro) dia de licença por motivo de doença em pessoa da família;

V - a licença para tratar de interesse particular,

VI - a licença para acompanhar cônjuge ou companheiro

§ 4º - o período de efetivo exercício de que trata o *caput*, não são acumuláveis.

Art. 29 - O Servidor fica obrigado a apresentar, mensalmente, atestado de frequência do curso, como forma de provar que se utilizou do afastamento para o fim a que foi autorizado.

Parágrafo Único. Ocorrendo a omissão do previsto no *caput* deste artigo e, se concluir que tenha ocorrido abuso na licença para qualificação profissional, o servidor perderá o direito ao gozo da licença em período subsequente, sendo obrigado a ressarcir aos cofres Públicos dos Valores despendidos durante o curso.

Art. 30 - O servidor municipal solicitará a licença para formação continuada na época em que mais lhe convier, ressalvados os casos em que o interesse público determinar o contrário.

Art. 31 - Ao regressar do curso de mestrado, doutorado e/ou técnico profissionalizante, o servidor deverá permanecer no município, atuando na área referente a sua qualificação, pelo período igual ao do curso.

Parágrafo Único. O não cumprimento do disposto neste, artigo, implicará no ressarcimento aos cofres públicos, dos valores despendidos com o servidor.

Art. 32 - O servidor municipal, ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, somente poderá ser afastado com a remuneração do seu cargo efetivo.

SEÇÃO II DO PROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL NO OBJETO DE CONCURSO

Art. 33 - No âmbito do Plano de Carreiras será inserido o Programa de aperfeiçoamento Profissional.

Parágrafo Único. O Programa de aperfeiçoamento Profissional deverá ser constituído como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais.

Art. 34 - O aperfeiçoamento profissional ocorrerá por iniciativa do servidor ou incentivo da Prefeitura Municipal de Itaquiraí, tendo em vista atividades que primem pela valorização do profissional mediante a integração, atualização e o aperfeiçoamento profissional, objetivando a melhoria da qualidade do serviço público.

Art. 35 - O aperfeiçoamento profissional deverá atender aos seguintes programas:

I - programa de capacitação aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de

inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

II - programa de desenvolvimento destinado à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo;

III - programa de aperfeiçoamento aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função;

IV - programas de desenvolvimento gerencial destinados aos ocupantes de cargos de direção, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Art. 36 - Entende-se, para efeito desta Lei, que o aperfeiçoamento é um dos instrumentos de profissionalização do servidor, ao lado de remuneração digna e condições adequadas de trabalho, fatores que constituem um dos princípios deste PCCR. Dessa forma, a qualificação profissional é adotada neste Plano, tanto como um direito do servidor – que também deve se obrigar a isso – quanto um dever da Prefeitura Municipal de Itaquiraí.

Art. 37 - O Programa de aperfeiçoamento Profissional deverá garantir:

I - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos Servidores da Prefeitura Municipal de Itaquiraí;

II - o aperfeiçoamento dos Servidores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;

III - a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos Servidores.

Art. 38 - O Programa de aperfeiçoamento Profissional conterá os instrumentos necessários a consecução dos seguintes objetivos:

I - a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da Administração Pública e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II - o desenvolvimento integral do cidadão servidor;

III - a otimização da capacidade técnica dos servidores.

Art. 39 - A realização do aperfeiçoamento para os servidores deve considerar:

I - identificação das necessidades de capacitação;

II - capacitação para o desenvolvimento de ações de gestão pública voltadas para a qualidade socialmente referenciada;

III - capacitação para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição.

Subsecção I

DO ADICIONAL DE APERFEIÇOAMENTO

Art. 40 - O Adicional de aperfeiçoamento destina-se aos servidores das carreiras dos Quadros de Pessoal da Prefeitura Municipal de Itaquiraí, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, capacitações e cursos desde que vinculado às áreas de interesse dos órgãos da Prefeitura Municipal em conjunto com as atribuições do cargo efetivo ou com as atividades desempenhadas pelo servidor quando no exercício do cargo em comissão ou da função comissionada.

§ 1º- É vedada a concessão do adicional quando o curso ou a ação de treinamento especificados em edital de concurso público constituir requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo.

§ 2º - A concessão do adicional não implica direito do servidor para exercer atividades vinculadas ao curso ou à ação de treinamento quando diversas das atribuições de seu cargo efetivo.

§ 3º - O adicional de que trata esta Lei será calculado sobre o vencimento-base do servidor, nos termos deste regulamento.

Art. 41 - O adicional de aperfeiçoamento referido no artigo 40 aplica-se somente às ações de aperfeiçoamento concluídas a partir do ingresso no concurso público.

Art. 42 - Consideram-se ações de aperfeiçoamento aquelas que promovam, de forma sistemática, por metodologia presencial ou à distância, o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, custeadas ou não pela Administração.

§ 1º - Todas as ações de aperfeiçoamento custeadas pela Administração são válidas para a percepção do adicional de aperfeiçoamento, exceto as relacionadas no § 4º deste artigo.

§ 2º - Serão aceitas ações de aperfeiçoamento custeadas ou não pela Administração e tiverem sido ministradas por instituição ou profissional reconhecido no mercado.

§ 3º - A comprovação das ações de que trata o § 2º, far-se-á mediante apresentação de cópia do certificado ou da declaração de conclusão do evento devidamente autenticada, podendo a autenticação ser feita pela unidade responsável pelo seu recebimento à vista do original.

§ 4º - Participação em congressos, fóruns, conferências, simpósio, palestras, semanas acadêmicas, jornadas estudantis, seminários, cursos preparatórios para concursos e outros de natureza semelhante não se enquadram nos termos deste Regulamento, logo não ensejarão o pagamento do adicional de aperfeiçoamento.

Art. 43 - A concessão do adicional de aperfeiçoamento não confere ao servidor o direito de ascender a cargos superiores e nem de exercer funções típicas do conhecimento adquirido.

Art. 44 - O adicional somente é devido aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Art. 45 - Para o servidor que houver concluído o curso anteriormente à data da publicação desta Lei será devido o adicional com efeitos financeiros a partir da validação pela Comissão Paritária.

Art. 46 - O pedido para a concessão do adicional de aperfeiçoamento deverá ser instruído com cópia autenticada dos comprovantes de cursos e capacitações.

§ 1º O pedido será endereçado ao Presidente da Comissão Paritária de Carreiras e conterá os dados cadastrais do requerente, a descrição do aperfeiçoamento a ser averbada e a declaração do servidor quanto à veracidade do documento e quanto a sua efetiva participação e conclusão do curso a que se refere.

§ 2º O certificado deverá conter como requisito para sua validade, a especificação do tema, o período de sua realização e a respectiva carga horária, o nome e a assinatura do responsável por sua emissão.

§ 3º A declaração falsa implicará em falta grave para efeito de responsabilidade administrativa.

Art. 47 - O adicional será correspondente a 1%, incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo do servidor, para cada conjunto de ações de aperfeiçoamento que totalize o mínimo de 200 horas.

§ 1º - Cada novo percentual de 1% do adicional só será averbado a partir do interstício de 12 meses e desde que complete um novo conjunto de 200 horas, cabendo à Administração efetuar o controle das datas-base.

§ 2º - As horas excedentes da última ação que permitir o implemento das 200 horas serão consideradas como resíduo para a concessão do percentual subsequente.

Art. 48 - A Administração Municipal irá regulamentar através de Ato Administrativo a formação da Comissão Paritária de Carreiras.

TÍTULO III DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I Das Modalidades

Art. 49 - O desenvolvimento funcional objetiva proporcionar oportunidades de crescimento na carreira e propiciar alternativas para a realização pessoal e profissional dos servidores do município, através das seguintes modalidades:

I - Promoção Vertical - elevação funcional dos servidores, dentro do respectivo cargo, pela decorrência de tempo no exercício da função, mediante a passagem de uma classe para a imediatamente seguinte;

II - Progressão horizontal - alteração de nível dentro do mesmo cargo para o servidor em decorrência da elevação do grau de escolaridade.

Art. 50 - O tempo de exercício de que trata o inciso I do artigo 49, refere-se aquele dedicado ao exercício do cargo ou em atividades correlatas nesta municipalidade.

Art. 51 - Os servidores municipais que se julgarem prejudicados poderão recorrer à Comissão de Valorização dos servidores no prazo de, até, 30 (trinta) dias a contar da data da publicação da listagem dos servidores ascendidos.

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 52 - A promoção vertical é a passagem de uma classe para outra imediatamente seguinte em decorrência do tempo de serviço e ocorrerá automaticamente ao completar o interstício de efetivo exercício dentro da respectiva carreira obedecendo aos requisitos a seguir:

Parágrafo Único. As classes das categorias funcionais das carreiras dos servidores são sete identificadas pelas letras A até H, e se destinam a apontar os avanços na carreira por promoção vertical.

Art. 53 - Para a promoção vertical observar-se-á o tempo de serviço do servidor a partir da data de exercício do último cargo efetivo, exceto se ocorrer que o novo cargo pertença a mesma carreira do cargo anteriormente ocupado e do qual o servidor tenha requerido exoneração.

Art. 54 - Na elevação de uma classe para a imediatamente seguinte será aplicado o percentual de 10 % (dez por cento) sobre o vencimento base da classe imediatamente anterior, no primeiro quinquênio e 5 % (cinco por cento) nos demais, desde que tenha completado um interstício de cinco anos.

Art. 55 - Na promoção vertical por tempo de serviço, não serão computados os períodos relativos aos afastamentos para:

- I** - exercer mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
- II**- de licença para tratar de interesse particular;
- III** - por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 90 (noventa) dias;
- IV** - de licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 56 - A progressão horizontal ocorrerá mediante requerimento e comprovação da elevação do grau de escolaridade do servidor, independente do número de vagas, desde que possua diploma registrado.

Art. 57 - Para efeito de progressão horizontal, considera-se o nível como a escolaridade que deverá ser comprovada através de:

I - Diploma - Curso de nível médio;

II - Diploma - curso de graduação;

III - Certificado - curso de pós-graduação em nível de especialização e de mestrado.

Parágrafo Único - Serão considerados como titulação os diplomas e certificados expedidos por instituições oficiais de ensino e devidamente registrados nos órgãos competentes, nos termos da lei.

Art. 58 - A progressão horizontal produzirá os efeitos financeiros a partir do mês subsequente em que o servidor, der entrada do requerimento na Secretaria em que estiver lotado, desde que o pedido esteja corretamente instruído com o comprovante da nova habilitação, devendo o diploma estar devidamente registrado no órgão competente, acompanhado do respectivo histórico escolar, se necessário.

Art. 59 - Os servidores em estágio probatório farão jus a progressão horizontal.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS

Art. 60 - Visando assegurar os propósitos estabelecidos para o desenvolvimento funcional dos servidores municipais, serão criadas comissão vinculadas à: Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Saúde e Secretaria Municipal Educação com a finalidade de:

I - analisar as solicitações referentes à progressão e promoção;

II - analisar processos dos servidores municipais e profissionais da educação básica que ingressem na Rede Municipal de Ensino, através de concurso público de provas e títulos;

III - acompanhar e avaliar, periodicamente, o plano de carreiras;

IV - propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria de cada Secretaria Municipal.

V - validação dos comprovantes de aperfeiçoamento.

VI - outras atribuições que lhe forem definidas pelos Órgãos competentes, por leis ou regulamentos.

Art. 61 - As Comissões de Valorização de que trata o artigo anterior deverão ser constituídas de 07 (sete) membros detentores de cargos efetivos, para cada comissão, sendo:

I – Dos servidores do quadro geral, exceto da Saúde e Educação:

a) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;

b) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal em que o servidor estiver lotado;

c) 03 (três) representantes efetivos de trabalhadores, indicado pelo órgão de classe.

d) 01 (um) representante indicado pelo chefe do Poder Executivo.

II – Dos servidores da **Secretaria Municipal de Saúde**:

a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Saúde;

b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;

c) 03 (três) representantes efetivos dos profissionais da saúde, indicado pelo órgão de classe.

d) 01 (um) representante indicado pelo chefe do Poder Executivo.

III – Dos Profissionais da Educação:

a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação;

b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;

c) 03 (três) representantes efetivos dos trabalhadores em educação, indicado pelo órgão de classe, 02 (dois) professores e 01 (administrativo);

d) 01 (um) representante indicado pelo chefe do Poder Executivo.

§ 1º - As designações, seu prazo de duração, normas de funcionamento e atribuições complementares das Comissões de Valorização dos servidores, serão objeto de regulamentação específica do Poder Executivo.

§ 2º - É vedado aos membros das Comissões de Valorização dos servidores, participarem de reunião em que for julgado assunto do seu interesse ou de parente consanguíneo ou afim na linha reta ou colateral, até o quinto grau.

TÍTULO IV

DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 62 - São direitos especiais dos servidores do município:

I - participar da gestão democrática das políticas públicas do município;

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

III - dispor no ambiente de trabalho, de instalações materiais suficientes e adequados para exercer, com eficiência, suas funções;

IV - ter assegurado oportunidade de freqüentar cursos de formação continuada, atualização, especialização profissional e técnico profissional;

VII- receber apoio ao exercício profissional.

CAPITULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 63 - O sistema de remuneração dos servidores municipais, quanto a fixação do índice de reajuste, vencimentos e de vantagens, será o que for acordado em negociação salarial das categorias.

§ 1º - Remuneração é o valor da retribuição pecuniária mensal, integrada pelo vencimento-base e pelas vantagens pecuniárias de caráter pessoal, funcional ou indenizatória pagas aos servidores pelo exercício do cargo, na conformidade das leis e regulamentos.

§ 2º - Vencimento-Base é a retribuição pecuniária mensal mínima dos servidores, devida pelo exercício do cargo ou função, conforme níveis e classes definidos nesta Lei.

§ 3º - O vencimento base é fixado para classe A, Nível I, dos servidores, correspondente ao cargo ocupado.

§ 4º - Tabela de Vencimento é o conjunto de valores, hierarquicamente organizados, pela identificação dos vencimentos-base dos cargos.

§ 5º - O valor do vencimento dos servidores é o constante nos Anexo I, desta Lei Complementar.

Art. 64 - As percepções de vantagens pelos servidores não serão computadas nem acumuladas para concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 65 - Fica estabelecido o mês de abril como data para revisão e avaliação dos vencimentos bases dos municipais.

CAPÍTULO III

DAS FÉRIAS

Art. 66 - Os servidores municipais gozarão 01 (um) período de férias anual de 30 (trinta) dias, conforme disciplina o Estatuto dos Servidores do Município de Itaquiraí MS.

CAPÍTULO IV

DA ASSOCIAÇÃO DE CLASSE

Art. 67 - Os servidores municipais poderão sindicalizar-se para fins de estudo, coordenação e defesa de seu interesse.

Art. 68 - O servidor municipal, titular de cargo de provimento efetivo, eleito representante da categoria dos servidores, será afastado para exercício junto ao respectivo sindicato.

§ 1º - O afastamento mencionado no *caput* deste artigo, será com remuneração integral ao Presidente da entidade e sem remuneração para até mais dois diretores a serem indicados pela entidade sindical respectiva.

§ 2º - O servidor afastado para o exercício de mandato classista tem assegurado o seu retorno a lotação de origem, após término do mandato.

Art. 69 - O servidor eleito representante da categoria deveser efetivo.

§ 1º - O afastamento do servidor para mandato classista terá duração conforme determina o estatuto da entidade sindical.

§ 2º - O período em que o servidor permanecer afastado para o desempenho de mandato classista será computado para todos os efeitos legais, como trabalho efetivo.

Art. 70 - Mediante autorização do servidor poderá ser efetuado desconto em sua remuneração total em favor do Sindicato da categoria, na forma estabelecida no Estatuto da Entidade Sindical.

Parágrafo Único. O desconto de que trata o caput deste artigo deverá ser repassada pelo Poder Executivo até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à folha de pagamento.

CAPITULO V
DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 71 - As vantagens pecuniárias classificam-se, segundo suas modalidades, em adicionais, gratificações, incentivos, auxílios ou indenizações inerentes ao cargo, às atribuições ou, à pessoa do servidor, conforme as seguintes especificações:

I - pessoal - concedida ao servidor em atendimento a condições ou pré-requisitos individuais estabelecidos em lei ou regulamento.

II - funcional - concedida ao servidor pelo exercício de determinadas funções e responsabilidades ou pela execução de determinado trabalho, que imponham desgastes físicos ou de saúde, pela frequência ou permanência;

III - indenizatória - devida ao servidor em razão de deslocamentos eventuais para atender aos interesses da Administração Municipal.

Art. 72 - As vantagens pecuniárias serão devidas, concedidas ou atribuídas em razão da natureza e do exercício do cargo, ou função consideradas as condições e local em que o trabalho é executado.

Art. 73 - As vantagens pecuniárias serão acrescidas ao vencimento, pela decorrência de tempo de serviço ou pelo desempenho de funções especiais, se inerentes ao cargo ou à situação do servidor, conforme disposto nesta Lei Complementar.

SEÇÃO II DOS VENCIMENTOS

Art. 74 - O valor do vencimento de cada classe e nível de habilitação da categoria dos servidores é representado pelo vencimento base, aplicados os coeficientes seguintes, na forma indicada:

I - em relação às classes:

Classe A, coeficiente 1,00;
Classe B, coeficiente 1,10;
Classe C, coeficiente 1,15;
Classe D, coeficiente 1,20;
Classe E, coeficiente 1,25;
Classe F, coeficiente 1,30;
Classe G, coeficiente 1,35;
Classe H, coeficiente 1,40.

II - em relação aos níveis de habilitação:

a) - Fundamental Incompleto:

Nível I, coeficiente 1,00;
Nível II, coeficiente 1,10;
Nível III, coeficiente 1,15;

Nível IV, coeficiente 1,25;
Nível V, coeficiente 1,30;
Nível VI, coeficiente 1,33;
Nível VII, coeficiente 1,35;

b) - Fundamental Completo:

Nível I, coeficiente 1,00;
Nível II, coeficiente 1,10;
Nível III, coeficiente 1,25;
Nível IV, coeficiente 1,30;
Nível V, coeficiente 1,33;
Nível VI, coeficiente 1,35;

c) - Ensino Médio:

Nível I, coeficiente 1,00;
Nível II, coeficiente 1,15;
Nível III, coeficiente 1,20;
Nível IV, coeficiente 1,25;
Nível V, coeficiente 1,35;

d) - Ensino Médio – Técnico Profissionalizante:

Nível I, coeficiente 1,00;
Nível II, coeficiente 1,15;
Nível III, coeficiente 1,20;
Nível IV, coeficiente 1,25;
Nível V, coeficiente 1,35;

e) - Ensino Superior:

Nível I, coeficiente 1,00;
Nível II, coeficiente 1,20;
Nível III, coeficiente 1,30;

f) - Magistério:

Nível I, coeficiente 1,00;
Nível II, coeficiente 1,52;

Nível III, coeficiente 1,75;

Nível IV, coeficiente 1,92;

g) – Monitor de Creche:

Nível I, coeficiente 1,00;

Nível II, coeficiente 1,20;

Nível III, coeficiente 1,25;

Nível IV, coeficiente 1,35;

Art. 75 - Ressalvadas as permissões contidas neste Plano de Carreira e Remuneração e outras previstas em lei, a falta ao serviço acarretará descontos proporcionais ao vencimento mensal do servidor.

Parágrafo Único. Para fim de desconto proporcional será considerado o valor do dia de trabalho, levando-se em consideração a remuneração do servidor.

SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 76 - As gratificações constituem-se em vantagens pecuniárias, percebidas pelos servidores, em razão do desempenho de funções especiais de natureza peculiar do cargo ou função assim identificado.

I - Gratificação de representação pelo exercício de cargo em comissão, atribuída, por ato do Prefeito(a) Municipal, ao ocupante de cargo de provimento em comissão;

II - Função gratificada, atribuída, por ato do Prefeito (a) Municipal ao servidor, designado para exercer função gratificada;

Art. 77 - As gratificações de que trata o artigo 76, desta Lei, não poderão ser percebida cumulativa, concorrente ou concomitantemente, no mesmo cargo, prevalecendo no caso de colisão, o de maior valor.

Art. 78 - As gratificações, de que trata esta Lei, deixarão de ser pagas ao servidor, que se afastar do efetivo exercício de suas funções salvo nos casos de:

I - Férias;

II - Casamento ou luto, de 7 (sete) dias;

III - Licença a gestante e adotante;

IV - Licença paternidade de 5 (cinco) dias;

V - Licença para tratamento da própria saúde;

VI - Licença por acidente em serviço;

VII - Licença por motivo de doença em pessoa da família;

VIII - Licença para desempenho de mandato classista em Sindicato.

SEÇÃO IV DAS INDENIZAÇÕES

Art. 79 - As vantagens pecuniárias classificadas como indenizações, são identificadas como:

I - Diárias para compensar as despesas do servidor com alimentação, hospedagem e locomoção urbana, na localidade de destino, nos deslocamentos a serviço e no interesse da Administração, por período inferior a 30 (trinta) dias.

Art. 80 - As indenizações não se incorporam aos vencimentos para concessão de quaisquer vantagens financeiras ou para apuração de base de cálculo do provento de aposentadoria ou disponibilidade.

SEÇÃO V DAS VANTAGENS PESSOAIS

Art. 81 - As vantagens pecuniárias de caráter pessoal representam retribuição ao servidor, por situações individuais de caráter

permanente, pela decorrência de determinada condição ou qualificação pessoal, identificadas como:

I - Adicional por tempo de serviço, devido ao servidor em decorrência de período de efetivo exercício prestado ao Município de Itaquirai MS, calculado sobre o vencimento-base do cargo;

II - Gratificação natalina retribuição paga ao servidor, anualmente, com base na remuneração do mês de dezembro, correspondendo a um doze avos da remuneração permanente para cada mês trabalhado;

Art. 82 - O adicional por tempo de serviço será calculado sobre o vencimento básico dos servidores, correspondente a dez por cento desse valor no primeiro quinquênio e cinco por cento por quinquênio subsequente, ate o limite de trinta e cinco por cento.

Art. 83 - O adicional por tempo de serviço é a vantagem calculada sobre o valor da classe e nível do cargo efetivo a que faz jus o servidor, por quinquênio de efetivo exercício no Serviço Publico Municipal.

§ 1º - O adicional por tempo de serviço é devido a partir do dia imediatamente seguinte ao que integralizar o interstício exigido e será pago independente de requerimento do servidor.

§ 2º - O servidor, investido em cargo de provimento em comissão continuara a perceber o adicional por tempo de serviço, calculado sobre o vencimento-base do cargo efetivo.

§ 3º - Quando ocorrer aproveitamento ou reversão na contagem de tempo de serviço para adicional, a partir do inicio do novo exercício, serão considerados os períodos anteriormente completos e a fração do tempo interrompido.

§ 4º - O tempo de serviço será apurado em dias de efetivo exercício considerando-se o quinquênio como sendo 1825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco) dias.

Art. 84 - O abono de férias anuais dos servidores corresponderá a 1/3 (um terço) da remuneração do seu cargo efetivo ou em comissão.

§ 1º - O servidor, que não contar com período aquisitivo de 12 (doze) meses de efetivo exercício, quando das férias coletivas, gozará de férias proporcionais correspondente ao período trabalhado e os dias restantes serão considerados como licença remunerada, iniciando-se novo período aquisitivo.

§ 2º - A remuneração, correspondente ao período de férias adquirido será acrescida do respectivo abono para o servidor, demitido, exonerado, aposentado ou falecido, sendo calculado proporcionalmente ao número de meses de exercício, à razão de um doze avos de sua remuneração, por mês completo ou fração superior a quinze dias.

Art. 85 - A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, por mês trabalhado, ou a cada fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 1º - A gratificação natalina poderá ser paga em parcelas, como adiantamento, a partir do mês de junho, a critério da Administração Municipal, com base na remuneração habitual paga no mês anterior.

§ 2º - Em caso de demissão ou falecimento do servidor, a gratificação natalina será calculada proporcionalmente aos meses de efetivo exercício, sobre a remuneração habitual prevista para o mês da ocorrência do fato.

Art. 86 - No cálculo da gratificação natalina será considerada a média anual dos adicionais ou gratificações de valores variáveis, percebidos durante o ano.

Art. 87 - A gratificação natalina e o abono de férias não serão incorporados aos vencimentos para cálculo de quaisquer vantagens pecuniárias devidas ao servidor.

Art. 88 - O Servidor e profissional da educação básica, em regime de acumulação legal, perceberá o abono de férias e gratificação natalina, calculados sobre a remuneração de cada um dos cargos.

Art. 89 - O adicional de tempo de serviço e vantagens incorporadas será devido aos servidores, aposentado ou colocado em disponibilidade, de acordo com o valor percebido no mês imediatamente anterior a passagem para a inatividade ou disponibilidade.

Art. 90 - O salário-família, benefício concedido ao servidor, para auxiliar no amparo e manutenção de filho menor ou dependente econômico, será devido nos termos que dispuser o Regime Previdenciário adotado pelo Município de Itaquiraí MS.

Art. 91 - O servidor terá direito a 10 (dez) por cento calculados sobre seu vencimento base de incentivo quando tiver filho com necessidades especiais.

Parágrafo Único. A vantagem mencionada no caput será concedida, depois de comprovado a deficiência por laudo médico.

SEÇÃO VI DAS NORMAS PECUNIARIAS

Art. 92 - O servidor não perceberá, temporariamente, remuneração do cargo efetivo, quando:

I - nomeado para o cargo em comissão da administração direta, autárquica ou Fundacional do Município, ressalvado o direito de opção;

II - a disposição de órgão ou entidade da União, Estado, Distrito Federal ou outro Município, observado o estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do município de Itaquiraí MS.

III - no desempenho de mandato eletivo, nos termos da Constituição Federal, ressalvado o direito de opção;

IV - em licença para tratar de interesse particular, para acompanhar o cônjuge ou companheiro.

Parágrafo Único. No caso do inciso I deste artigo, o servidor fará jus às vantagens permanente, inerentes ao cargo efetivo, de caráter pessoal, auxílios e indenizações.

Art. 93 - O servidor perderá:

I - a remuneração dos dias que faltar ao serviço e quando estiver cumprindo suspensão disciplinar, exceto em licença para tratamento de saúde;

II - metade da remuneração dos dias, nos casos de apenamento suspensivo convertido proporcionalmente em multa, na forma da Lei;

III - as vantagens pecuniárias inerentes ao cargo, quando em afastamento por período superior a 30 (trinta) dias, exceto nos casos dê:

a) - licença por motivo de doença, decorrente do exercício profissional ou moléstia incurável;

b) - licenças a servidora gestante ou adotante.

Art. 94 - A remuneração e o provento não serão objetos de penhora, arrestos ou seqüestros, exceto no caso de pensão alimentícia, resultante de homologação ou decisão judicial.

LIVRO II

DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

TÍTULO I DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 95 - Este livro trata dos Profissionais da Saúde do município de Itaquiraí Estado de Mato Grosso do Sul.

Art. 96 - O presente Plano visa garantir a valorização dos Profissionais da Saúde, através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde.

Capítulo II

Dos Princípios e Conceitos

Art. 97 - Esse Plano deverá observar os seguintes princípios:

I - da equivalência dos cargos observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

II - da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do Servidor da Secretaria Municipal de Saúde pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

III - da flexibilidade, importando esta, na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

IV - da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

V - das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento

gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VI - da educação permanente, importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos Servidores do SUS;

VII - do compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional as necessidades dos serviços de saúde.

Art. 98 - Para efeito da aplicação deste Plano, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - Sistema Único de Saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público;

II - Profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor saúde, detém formação profissional específica ou qualificação prática para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Itaquiraí - MS;

Capítulo III

Da Comissão de Valorização

Art. 99 - Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas neste Plano, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras unificadas do SUS, o gestor instituirá comissão de valorização composta por representantes do gestor e dos servidores. Essa Comissão deverá ser instituída imediatamente após a aprovação do Plano.

Capítulo IV

Das Gratificações

Art. 100 - A concessão de gratificações ou adicionais salariais dar-se-á no interesse da administração e será conferida ao servidor pelo exercício em condições especiais nas seguintes situações:

I - dedicação exclusiva ao SUS;

II - atuação permanente na Unidade Básica de Saúde;

III - localização geográfica do posto de trabalho configurando áreas carentes, longínquas e de difícil acesso;

IV - alto risco de atividade;

V - exercício profissional em urgência ou emergência;

VI - em outras condições a critério do Chefe do Poder Executivo.

Capítulo V

Das Disposições Finais

Art. 101 - O Plano se fundamenta em normas deliberadas em cada Conselho Profissional.

Art. 102 - A implantação do Plano Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Saúde serão feitas pela Secretaria Municipal de Administração e Secretaria Municipal de Planejamento e Finanças em conjunto com a Secretaria Municipal de Saúde.

LIVRO III

Dos Profissionais da Educação Básica do Município de Itaquiraí.

TÍTULO I

DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 103 - Este livro trata dos Profissionais da Educação Básica do município de Itaquiraí Estado de Mato Grosso do Sul, em consonância com a *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB*, Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, artigos 9º e 10 da Lei

Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 e com as normas que estabelecem as relações entre a Administração Pública Municipal e os Servidores da Educação.

Art. 104 - Os Profissionais da Educação Básica que atuam na Rede Municipal de Ensino serão organizados em carreiras que integradas pelas categorias funcionais de Professor e Apoio Técnico Operacional da Educação Básica.

Art. 105 - O regime jurídico das carreiras dos Profissionais da Educação Básica é o estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis de Itaquiraí MS e Estatuto dos Profissionais de Educação Básica.

Art. 106 - A aplicação do Plano Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica serão feitas pela Secretaria Municipal de Administração e Secretaria Municipal de Planejamento e Finanças em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação.

Art. 107 - Nesta Lei Complementar considera-se:

I – Profissionais da Educação Básica: Conjunto de trabalhadores que desenvolvem atividades de docência, de suporte pedagógico e de apoio técnico operacional no âmbito da Rede Pública Municipal de Ensino;

II - Sistema Municipal de Ensino: o conjunto de instituições e órgãos, de naturezas públicas e privadas, que tem como finalidade de planejar, orientar coordenar e controlar a execução das atividades educacionais no município em conformidade com as diretrizes da legislação vigente, assegurando a qualidade de ensino e o pleno desenvolvimento do educando e seu preparo para o exercício da cidadania;

III - Secretaria Municipal de Educação: Órgão da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Itaquiraí que tem por

objetivo a formação educacional da população, através da promoção, orientação, coordenação, execução e controle das atividades relacionadas com o ensino e a manutenção da Rede Municipal de Ensino;

IV - Rede Municipal de Ensino: Conjunto de Unidades Escolares e órgãos específicos sob a ação normativa do município e gerenciamento da Secretaria Municipal de Educação, que realizam atividades de ensino, nos diferentes níveis da Educação Básica;

V - Unidades Escolares: Unidades que desenvolvem atividades de Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial e Educação Profissional da Rede Municipal de Ensino;

VI - Conselho Municipal de Educação: É uma instância de deliberação, coordenação e consulta que tem por objetivo promover, a nível municipal, a coordenação da política educativa, articulando a intervenção, no âmbito do sistema educativo, dos agentes educativos e dos parceiros sociais interessados, analisando e acompanhando o funcionamento do referido sistema e propondo as ações consideradas adequadas à promoção de maiores padrões de eficiência e eficácia na educação básica;

VII - Professor: Profissionais da Educação Básica que exercem atividades de docência, de gestão escolar, de coordenação pedagógica e assessoramento escolar.

VIII - Apoio Técnico Operacional: Profissionais da Educação Básica que exercem atividades operacionais de conservação, manutenção, administração e de desenvolvimento das atividades da Rede Municipal de Ensino Público, nos diversos níveis de sua formulação e implementação;

IX - Direção: Responde pela Unidade Escolar em toda sua amplitude;

X - Secretária: Responde pela secretaria da escola, vida escolar dos alunos e escrituração escolar;

XI - Gestão Democrática: Ações entre os órgãos colegiados do sistema municipal de ensino, prevendo formas de administração envolvendo a comunidade interna e externa das unidades escolares e eleição de dirigentes escolares por meio de escolha direta envolvendo os profissionais da Educação Básica, pais e alunos;

XII - Cargo: Conjunto de deveres, responsabilidades, atividades, tarefas ou atribuições cometidas a titulares, denominados profissionais da educação básica, regidos por esta Lei;

XIII - Categoria Funcional: Profissão definida, integrada de classes hierárquicas, constituídas de cargos da mesma natureza, classificados em níveis crescentes de habilitação;

XIV - Classe: Conjunto de cargos de mesma natureza funcional de igual padrão ou escala de vencimentos e do mesmo grau de responsabilidade;

XV - Enquadramento: Passagem do servidor, mediante transposição de cargo, de um sistema de classificação de cargos para outro instituído e organizado. Esta disposição será regulamentada por Decreto;

XVI - Carreira: É o conjunto de classe da mesma natureza de trabalho, atribuições e cargos específicos do grupo dos Profissionais da Educação Básica estruturados em forma progressiva de progressão e promoção funcional;

XVII - Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação Básica: Conjunto de cargos de provimento efetivo do quadro permanente que integram o Sistema Municipal de Ensino e se destina ao exercício das atividades docentes, suporte pedagógico e apoio técnico operacional às atividades da Rede Municipal de Ensino;

XVIII - Efetivo Exercício: Existência de vínculo por concurso público;

XIX - Hora-trabalho: Tem a duração de sessenta minutos;

XX - Hora-aula: Tem a duração de cinquenta minutos.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO
CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA
EDUCAÇÃO BÁSICA.

Art. 108 - O Sistema Municipal de Ensino no cumprimento do disposto nos artigos 67 e 87 da Lei nº 9.394/1996, possibilitará meios para implementar programas de desenvolvimento profissional aos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública Municipal em efetivo exercício.

Art. 109 - A Categoria dos Profissionais da Educação Básica tem como pressupostos básicos os seguintes princípios:

I - Habilitação profissional — condição básica para o exercício de funções, mediante comprovação da titulação específica;

II - Valorização profissional — como forma de assegurar aos Profissionais da Educação Básica:

a) - ingresso exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) - aperfeiçoamento profissional continuado, decorrentes de cursos de atualização, aperfeiçoamento ou especialização;

c) - apoio técnico e financeiro à consecução de medidas que visam melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores e a diminuir a incidência de doenças profissionais;

d) - remuneração condigna, com vencimentos iniciais, nunca inferior aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional;

e) - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluindo na carga horária de trabalho;

f) - condições adequadas de trabalho;

g) - crescimento funcional baseada na titulação, progressão horizontal e promoção vertical.

CAPITULO II

DA COMPOSIÇÃO FUNCIONAL

Art. 110 - Integram as categorias dos Profissionais da Educação Básica os profissionais que exercem atividades de docência, suporte pedagógico e de apoio técnico operacional nos níveis e condições de habilitação explicitada no Anexo II, desta Lei Complementar.

Art. 111 - Compete aos Profissionais da Educação Básica: Professor e Apoio Técnico Operacional:

I - Professor: Trabalhadores em educação habilitados em nível médio e superior:

- a) Professor Diretor ou Professor Diretor-Adjunto;
- b) Secretário Escola;
- c) Professor Coordenador Pedagógico;
- d) Professor de Sala de Tecnologia de Informática;
- e) Professor Assessor Escolar.

II – Apoio Técnico Operacional:

a) – Agente Técnico de Apoio Operacional: Funções de Agente de Atividades Educacionais, Agente de Merenda, Agente de Limpeza, Agente de Recepção e Portaria, Vigia, Agente de Inspeção de Alunos, e de Condutor de Veículos I.

b) – Assistente Técnico de Apoio Operacional: Funções de Assistente de Atividades Educacionais, Assistente de Merenda, Assistente de Limpeza, Assistente de Inspeção de Alunos, Assistente de Recreação e Portaria, Condutor de Veículos II;

c) - Profissional Técnico de Apoio Operacional: Profissional: Funções de Técnico em Gestão Escolar, Técnico em Multi-meios Didático, Técnico em Alimentação Escolar e Técnico em Manutenção e Infra-Estrutura Escolar;

III – Auxiliar de docência na Educação Infantil:

- a) Monitor de Creche.

TÍTULO III

DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

CAPÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO DE PESSOAL

Art. 112 - Os cargos que compõem a Rede Municipal de Ensino são de provimento efetivo, integram o quadro permanente de pessoal, e os cargos em comissão e função gratificada, estão descritos na Lei Complementar nº 34 de 18 de agosto de 2009, com suas alterações.

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 113 - O provimento nos cargos efetivos, que integram o quadro permanente de pessoal da categoria dos profissionais da educação básica dar-se-á na classe inicial após aprovação em concurso público de provas e títulos.

Art. 114 - Os cargos efetivos da Carreira dos Profissionais da Educação básica são constituídos de atribuições definidas e identificadas segundo a escolaridade e habilitações específicas e necessárias à execução de tarefas constantes das especificações dos cargos.

CAPÍTULO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 115 - Os Profissionais da Educação no exercício das funções ficarão sujeitos a uma das seguintes cargas horárias:

I – Docência:

a) Integral, correspondente a 40 (quarenta) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em sala de aula e 14 (quatorze) horas-atividades;

b) a mínima, correspondente a 20(vinte) horas semanais, sendo 13 (treze) em sala de aula e 7 (sete) horas-atividades;

c) - Para cada 24 (vinte e quatro) horas-aula de 50 minutos, sendo 16 (dezesseis) em sala de aula e oito horas atividades.

d) - Para cada 48 (quarenta e oito) horas-aula de 50 minutos, sendo 32 (trinta e duas) horas-aula em sala de aula e 16 (dezesseis) horas-aula atividades.

II - Coordenação Pedagógica, Direção Escolar e Assessoramento Escolar, 40 (quarenta) horas semanais;

III - Apoio Técnico Operacional: 40 (quarenta) horas semanais;

Art. 116 - As horas atividades da função docente deverão ser cumpridas na unidade escolar.

Art. 117 - O nível será identificado por símbolos em ordem, crescente e compreenderá os seguintes desdobramentos:

I - Professor:

a) - **Nível I** - habilitação, em nível médio - magistério;

b) - **Nível II** - habilitação, específica de grau superior obtida em curso de licenciatura plena;

c)- **Nível III** - habilitação específica de pós-graduação, em nível de especialização com duração mínima de 360 horas

d)- **Nível IV** - habilitação específica de pós-graduação, obtida em curso de mestrado, na área da educação;

CAPITULO IV DAS FÉRIAS

Art. 118 - Os Professores e os Coordenadores Pedagógico lotados nas unidades escolares gozarão 01 (um) período de férias anual e 01 (um) de recesso escolar, ambos coletivamente, assim distribuídos:

I - 30 (trinta) dias de férias, no término do período letivo;

II - 15 (quinze) dias de recesso, entre as duas etapas letivas.

§ 1º - Os demais profissionais da educação básica, em exercício na Secretaria Municipal de Educação, nas Unidades Escolares, em readaptação, gozarão férias individuais de 30 (trinta) dias.

Art. 119 - Os profissionais do magistério que não esteja em efetivo exercício na unidade escolar, gozarão férias anuais de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO V DOS VENCIMENTOS

Art. 120 - O valor do vencimento de cada classe e nível de habilitação da categoria dos Profissionais da Educação Básica é representado pelo piso salarial a que se refere este artigo, aplicados os coeficientes constantes do artigo 74.

CAPÍTULO VI DOS INCENTIVOS FINANCEIROS

Art. 121 - Os incentivos financeiros são adicionais temporários estabelecidos em razão do exercício do cargo pelo profissional da educação básica, nas condições especificadas nesta Lei Complementar.

Art. 122 - Os incentivos financeiros serão calculados sobre o vencimento-base, respeitando-se a classe e o nível do trabalhador em educação, conforme os percentuais mencionados a seguir:

I - pelo exercício de atividades, em escola de difícil acesso ou provimento, até o limite de 30% (trinta por cento);

II - pelo exercício de atividades docentes em regência de classe nas unidades de ensino da Rede Municipal e/ou quando deslocado para prestar serviços na Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º - Entende-se por escola de difícil acesso, a que se encontrar em localidade fora da sede do Município e do Distrito, com as quais não haja comunicação por meio de estrada trafegável, ou que não seja servida de transporte coletivo regular e diário.

I - Pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento será devido os percentuais a seguir:

a) de 10 a 20 km – 10% (dez pontos percentuais) sobre o vencimento base;

b) de 20 a 30 km – 20% (vinte pontos percentuais) sobre o vencimento base;

c) acima 30 km – 30% (trinta pontos percentuais) sobre o vencimento base.

§ 2º - Os profissionais da educação básica enquadrados nos incisos I e II receberão os incentivos cumulativamente.

§ 3º - O incentivo mencionado no inciso II, terá sua percentagem estipulada por ocasião da data base, através de Lei específica.

Art. 123 - Os incentivos financeiros de que trata o artigo 122 desta Lei, não se incorporam aos vencimentos para concessão de quaisquer vantagens financeiras pagas aos trabalhadores em educação.

Art. 124 - O Servidor de Apoio Técnico Operacional lotado nas unidades escolares que for designado para ser secretário de escola receberá incentivo sobre o vencimento base.

TÍTULO IV DA COORDENAÇÃO

CAPÍTULO I DA COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

Art. 125 - Cada unidade escolar contará com uma Coordenação Pedagógica, que coordenará as atividades pedagógicas da escola, em articulação com a Direção e a Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo Único. O quantitativo de coordenadores pedagógicos, por unidade escolar, será fixado por ato do Poder Executivo, de acordo com a tipologia da unidade escolar.

Art. 126 - Para o exercício da função de coordenador Pedagógico, o profissional do magistério deverá ser detentor de cargo efetivo de professor (a) pedagogo/normal superior.

§ 1º - Quando não houver interesse do professor(a) pedagogo(a) para função de Coordenador(a) Pedagógico poderá ocupar o cargo professor efetivo com outra habilitação.

§ 2º - Para a designação prevista neste artigo, o professor devesse ter, no mínimo, dois anos de exercício no Magistério Público Municipal.

§ 3º - O Profissional da Educação, na função de Coordenador Pedagógico não sofrerá prejuízo nos seus vencimentos, vantagens e direitos sendo-lhe assegurado seu retorno ao cargo e local de origem ao deixar a Coordenação.

Art. 127 - A organização da Coordenação Pedagógica e os critérios para o exercício da função de Professor Coordenador na Rede Municipal de Ensino de Itaquiraí MS serão fixados por ato do Poder Executivo.

CAPÍTULO II

DA CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Art. 128 - Entende-se por Classificação de Cargos o instrumento ou norma que dispõe sobre a Administração dos Recursos Humanos dos Profissionais da Educação Básica.

Art. 129 - A Classificação de Cargos dos Profissionais da Educação Básica tem a finalidade de:

- I** - promover a organização dos Profissionais;
- II** - estabelecer a política salarial;
- III** - embasar e institucionalizar um sistema de capacitação;
- IV** - incentivar a criatividade, com vistas ao melhor desempenho educacional.

Art. 130 - Os cargos, qualificação, classes, níveis e vencimentos da categoria dos Profissionais da Educação Básica, constam nos Anexos I e II, desta Lei Complementar.

LIVRO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 131 - Quando a oferta de professores legalmente habilitados para o exercício do cargo for insuficiente para atendimento às necessidades das Escolas da Zona Rural, admitir-se-á em caráter excepcional, regente de sala de aula, com a seguinte escolaridade:

- I** - Ensino Médio completo;
- II** - Curso Superior Completo, sem habilitação pedagógica.

Art. 132 - No prazo máximo de 30 (trinta) dias contados a partir da data da publicação desta Lei, cada secretaria Municipal constituirá uma Comissão para processar no prazo de 90 (noventa) dias, o enquadramento dos servidores abrangidos por esta Lei.

Parágrafo Único – A Comissão de que trata o *caput* deste artigo, será constituída por representantes de cada Secretaria Municipal, da Secretaria Municipal de Administração e dos Sindicatos de classe.

Art. 133 - Efetuado enquadramento previsto nesta Lei, o servidor municipal que se sentir prejudicado terá o prazo de 30 (trinta) dias para recorrer administrativamente, contado da publicação do ato do enquadramento.

Parágrafo Único – O recurso que se trata neste artigo será encaminhado a Secretaria Municipal de Administração e julgado pela comissão de enquadramento, que terá o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para emitir a decisão sobre o recurso apresentado.

Art. 134 - O Profissional da Educação, na função de Professor que for designado para desempenho de função na Secretaria Municipal de Educação, não sofrerá prejuízo nos seus vencimentos, vantagens e direitos sendo-lhe assegurado seu retorno ao cargo e local de origem.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 135 - Os grupos ocupacionais que por força de dispositivo constitucional tenham organização, funcionamento e estatuto próprio, serão regidos e regulamentados por suas leis específicas.

Art. 136 - A partir da vigência desta Lei Complementar é vedada a realização de novo concurso público de provas ou de provas e títulos que exijam o Ensino Fundamental Incompleto, sem prejuízo aos servidores anteriormente concursados e efetivados.

Art. 137 - Compete ao Prefeito(a) Municipal baixar os atos e normas regulamentando os procedimentos e disposições complementares necessárias à aplicação e implementação desta Lei Complementar.

Parágrafo Único - As regulamentações mencionadas no *caput* serão implementadas através de Decreto, salvo quanto às matérias reservadas à Lei.

Art. 138 - Os Anexos desta Lei Complementar constituem parte integrante do seu texto.

Art. 139 - As despesas decorrentes da aplicação das disposições desta Lei Complementar correrão à conta dos recursos orçamentários e créditos próprios que forem consignados para as despesas de pessoal do Município de Itaquiraí.

Art. 140 - Esta Lei Complementar entrará em vigor a partir de 1º de janeiro de 2013.

Art. 141 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar nº 021/2006.

Edifício da Prefeitura Municipal de Itaquiraí MS, 22 de junho de 2012.

Sandra Cardoso Martins Cassone
Prefeita do Município de Itaquiraí MS.

ANEXO I**LEI COMPLEMENTAR Nº 057/2012.****Contendo 31 (trinta e uma) tabelas numeradas de I a XXXI****TABELA I****ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO
VENCIMENTO BASE – R\$ 653,13**

Símbolo	Cargo	Vencimento
ADM - III	Auxiliar Administrativo	653,13
APO - II	Auxiliar de Eletricista	653,13
APO - VI	Auxiliar de Mecânico	653,13
APO - XI	Lubrificador	653,13
APO - XII	Coveiro	653,13
APO - XIII	Zelador	653,13
APO - XIV	Telefonista	653,13
APO - XV	Auxiliar de Serviços Diversos	653,13
APO - XIX	Vigia	653,13
APO - XX	Trabalhador Braçal	653,13
APO - XXI	Merendeira/Copeira	653,13
APO - XXIV	Pedreiro	653,13
APO - XXV	Monitor Social Desportivo	653,13
APO - XXVIII	Agente de Limpeza UBS	653,13

	Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,15	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	653,13	718,44	751,10	816,41	849,07	868,66	881,73
B	1,10	718,44	790,29	826,21	898,05	933,98	955,53	969,90
C	1,15	751,10	826,21	863,76	938,87	976,43	998,96	1.013,98
D	1,20	783,76	862,13	901,32	979,70	1.018,88	1.042,40	1.058,07
E	1,25	816,41	898,05	938,87	1.020,52	1.061,34	1.085,83	1.102,16
F	1,30	849,07	933,98	976,43	1.061,34	1.103,79	1.129,26	1.146,24
G	1,35	881,73	969,90	1.013,98	1.102,16	1.146,24	1.172,69	1.190,33
H	1,40	914,38	1.005,82	1.051,54	1.142,98	1.188,70	1.216,13	1.234,42

TABELA II**ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.104,84**

Símbolo	Cargo	Vencimento
APO - IV	Mestre de Obras	1.104,84
APO - V	Mecânico	1.104,84

	Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,15	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	1.104,84	1.215,32	1.270,57	1.381,05	1.436,29	1.469,44	1.491,53
B	1,10	1.215,32	1.336,86	1.397,62	1.519,16	1.579,92	1.616,38	1.640,69
C	1,15	1.270,57	1.397,62	1.461,15	1.588,21	1.651,74	1.689,85	1.715,26
D	1,20	1.325,81	1.458,39	1.524,68	1.657,26	1.723,55	1.763,32	1.789,84
E	1,25	1.381,05	1.519,16	1.588,21	1.726,31	1.795,37	1.836,80	1.864,42
F	1,30	1.436,29	1.579,92	1.651,74	1.795,37	1.867,18	1.910,27	1.938,99
G	1,35	1.491,53	1.640,69	1.715,26	1.864,42	1.938,99	1.983,74	2.013,57
H	1,40	1.546,78	1.701,45	1.778,79	1.933,47	2.010,81	2.057,21	2.088,15

TABELA III**ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.074,85**

Símbolo	Cargo	Vencimento
APO - VII	Operador de Máquinas	1.074,85

	Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,15	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	1.074,85	1.182,34	1.236,08	1.343,56	1.397,31	1.429,55	1.451,05
B	1,10	1.182,34	1.300,57	1.359,69	1.477,92	1.537,04	1.572,51	1.596,15
C	1,15	1.236,08	1.359,69	1.421,49	1.545,10	1.606,90	1.643,98	1.668,70
D	1,20	1.289,82	1.418,80	1.483,29	1.612,28	1.676,77	1.715,46	1.741,26
E	1,25	1.343,56	1.477,92	1.545,10	1.679,45	1.746,63	1.786,94	1.813,81
F	1,30	1.397,31	1.537,04	1.606,90	1.746,63	1.816,50	1.858,42	1.886,36
G	1,35	1.451,05	1.596,15	1.668,70	1.813,81	1.886,36	1.929,89	1.958,91
H	1,40	1.504,79	1.655,27	1.730,51	1.880,99	1.956,23	2.001,37	2.031,47

TABELA IV**ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 940,27**

Símbolo	Cargo	Vencimento
APO - VIII	Tratorista	940,27
APO - IX	Motorista "C"	940,27
APO - X	Motorista "D"	940,27

	Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,15	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	940,27	1.034,30	1.081,31	1.175,34	1.222,35	1.250,56	1.269,36
B	1,10	1.034,3	1.137,73	1.189,44	1.292,87	1.344,59	1.375,62	1.396,30
C	1,15	1.081,31	1.189,44	1.243,51	1.351,64	1.405,70	1.438,14	1.459,77
D	1,20	1.128,32	1.241,16	1.297,57	1.410,41	1.466,82	1.500,67	1.523,24
E	1,25	1.175,34	1.292,87	1.351,64	1.469,17	1.527,94	1.563,20	1.586,71
F	1,30	1.222,35	1.344,59	1.405,70	1.527,94	1.589,06	1.625,73	1.650,17
G	1,35	1.269,36	1.396,30	1.459,77	1.586,71	1.650,17	1.688,25	1.713,64
H	1,40	1.316,38	1.448,02	1.513,83	1.645,47	1.711,29	1.750,78	1.777,11

TABELA V**ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.104,84**

Símbolo	Cargo	Vencimento
APO - I	Eletricista	1.104,84

	Nível	I	II	III	IV	V	VI
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	1.104,84	1.215,32	1.381,05	1.436,29	1.469,44	1.491,53
B	1,10	1.215,32	1.336,86	1.519,16	1.579,92	1.616,38	1.640,69
C	1,15	1.270,57	1.397,62	1.588,21	1.651,74	1.689,85	1.715,26
D	1,20	1.325,81	1.458,39	1.657,26	1.723,55	1.763,32	1.789,84
E	1,25	1.381,05	1.519,16	1.726,31	1.795,37	1.836,80	1.864,42
F	1,30	1.436,29	1.579,92	1.795,37	1.867,18	1.910,27	1.938,99
G	1,35	1.491,53	1.640,69	1.864,42	1.938,99	1.983,74	2.013,57
H	1,40	1.546,78	1.701,45	1.933,47	2.010,81	2.057,21	2.088,15

TABELA VI**ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 750,47**

Símbolo APO - III	Cargo Eletricista de Veículo	Vencimento 750,47
-----------------------------	--	-----------------------------

	Nível	I	II	III	IV	V	VI
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	750,47	825,52	938,09	975,61	998,13	1.013,13
B	1,10	825,52	908,07	1.031,90	1.073,17	1.097,94	1.114,45
C	1,15	863,04	949,34	1.078,80	1.121,95	1.147,84	1.165,10
D	1,20	900,56	990,62	1.125,71	1.170,73	1.197,75	1.215,76
E	1,25	938,09	1.031,90	1.172,61	1.219,51	1.247,66	1.266,42
F	1,30	975,61	1.073,17	1.219,51	1.268,29	1.297,56	1.317,07
G	1,35	1.013,13	1.114,45	1.266,42	1.317,07	1.347,47	1.367,73
H	1,40	1.050,66	1.155,72	1.313,32	1.365,86	1.397,38	1.418,39

TABELA VII**ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 653,13**

Símbolo ADM - II APO - XXII	Cargo Agente Administrativo Inspetor de Alunos	Vencimento 653,13 653,13
--	---	---------------------------------------

	Nível	I	II	III	IV	V	VI
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	653,13	718,44	816,41	849,07	868,66	881,73
B	1,10	718,44	790,29	898,05	933,98	955,53	969,90
C	1,15	751,10	826,21	938,87	976,43	998,96	1.013,98
D	1,20	783,76	862,13	979,70	1.018,88	1.042,40	1.058,07
E	1,25	816,41	898,05	1.020,52	1.061,34	1.085,83	1.102,16
F	1,30	849,07	933,98	1.061,34	1.103,79	1.129,26	1.146,24
G	1,35	881,73	969,90	1.102,16	1.146,24	1.172,69	1.190,33
H	1,40	914,38	1.005,82	1.142,98	1.188,70	1.216,13	1.234,42

TABELA VIII**ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
VENCIMENTO BASE: R\$ 871,00**

Símbolo ACS - I **Cargo** Agente Comunitário de Saúde **Vencimento** 871,00

	Nível	I	II	III	IV	V	VI
Classe	Coeficiente	1,00	1,10	1,25	1,30	1,33	1,35
A	1,00	871,00	958,10	1.088,75	1.132,30	1.158,43	1.175,85
B	1,10	958,10	1.053,91	1.197,63	1.245,53	1.274,27	1.293,44
C	1,15	1.001,65	1.101,82	1.252,06	1.302,15	1.332,19	1.352,23
D	1,20	1.045,20	1.149,72	1.306,50	1.358,76	1.390,12	1.411,02
E	1,25	1.088,75	1.197,63	1.360,94	1.415,38	1.448,04	1.469,81
F	1,30	1.132,30	1.245,53	1.415,38	1.471,99	1.505,96	1.528,61
G	1,35	1.175,85	1.293,44	1.469,81	1.528,61	1.563,88	1.587,40
H	1,40	1.219,40	1.341,34	1.524,25	1.585,22	1.621,80	1.646,19

TABELA IX**ENSINO MÉDIO
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.057,60**

Símbolo TNM - III **Cargo** Auxiliar de Serviços Técnicos **Vencimento** 1.057,60

	Nível	I	II	III	IV	V
Classe	Coeficiente	1,00	1,15	1,20	1,25	1,35
A	1,00	1.057,60	1.216,24	1.269,12	1.322,00	1.427,76
B	1,10	1.163,36	1.337,86	1.396,03	1.454,20	1.570,54
C	1,15	1.216,24	1.398,68	1.459,49	1.520,30	1.641,92
D	1,20	1.269,12	1.459,49	1.522,94	1.586,40	1.713,31
E	1,25	1.322,00	1.520,30	1.586,40	1.652,50	1.784,70
F	1,30	1.374,88	1.581,11	1.649,86	1.718,60	1.856,09
G	1,35	1.427,76	1.641,92	1.713,31	1.784,70	1.927,48
H	1,40	1.480,64	1.702,74	1.776,77	1.850,80	1.998,86

TABELA X**ENSINO MÉDIO
VENCIMENTO BASE: R\$ 831,38**

Símbolo	Cargo	Vencimento
ADM - I	Assistente Administrativo	831,38
APO - XVI	Auxiliar de Enfermagem	831,38
APO - XVII	Auxiliar de Serviços de Saúde	831,38
APO - XVIII	Agente de Vigilância Epidemiológica	831,38
APO - XXVI	Técnico de Odontólogo	831,38
APO - XXVII	Auxiliar de Enfermagem/ESF	831,38
APO - XXIX	Recepcionista	831,38
APO - XXX	Agente de Controle de Endemias	831,38
AF - I	Agente Fiscal	831,38

	Nível	I	II	III	IV	V
Classe	Coeficiente	1,00	1,15	1,20	1,25	1,35
A	1,00	831,38	956,09	997,66	1.039,23	1.122,36
B	1,10	914,52	1.051,70	1.097,42	1.143,15	1.234,60
C	1,15	956,09	1.099,50	1.147,30	1.195,11	1.290,72
D	1,20	997,66	1.147,30	1.197,19	1.247,07	1.346,84
E	1,25	1.039,23	1.195,11	1.247,07	1.299,03	1.402,95
F	1,30	1.080,79	1.242,91	1.296,95	1.350,99	1.459,07
G	1,35	1.122,36	1.290,72	1.346,84	1.402,95	1.515,19
H	1,40	1.163,93	1.338,52	1.396,72	1.454,92	1.571,31

TABELA XI**ENSINO MÉDIO
VENCIMENTO BASE: R\$ 831,25**

Símbolo	Cargo	Vencimento
APO - XXIII	Auxiliar de Odontólogo	831,25

	Nível	I	II	III	IV	V
Classe	Coeficiente	1,00	1,15	1,20	1,25	1,35
A	1,00	831,25	955,94	997,50	1.039,06	1.122,19
B	1,10	914,38	1.051,53	1.097,25	1.142,97	1.234,41
C	1,15	955,94	1.099,33	1.147,13	1.194,92	1.290,52
D	1,20	997,50	1.147,13	1.197,00	1.246,88	1.346,63
E	1,25	1.039,06	1.194,92	1.246,88	1.298,83	1.402,73
F	1,30	1.080,63	1.242,72	1.296,75	1.350,78	1.458,84
G	1,35	1.122,19	1.290,52	1.346,63	1.402,73	1.514,95
H	1,40	1.163,75	1.338,31	1.396,50	1.454,69	1.571,06

TABELA XII**ENSINO MÉDIO - TÉCNICO PROFISSIONALIZANTE
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.057,60**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNM - I	Técnico Agrícola	1.057,60
TNM - II	Técnico em Agropecuária	1.057,60

	Nível	I	II	III	IV
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,25	1,30
A	1,00	1.057,60	1.269,12	1.322,00	1.374,88
B	1,10	1.163,36	1.396,03	1.454,20	1.512,37
C	1,15	1.216,24	1.459,49	1.520,30	1.581,11
D	1,20	1.269,12	1.522,94	1.586,40	1.649,86
E	1,25	1.322,00	1.586,40	1.652,50	1.718,60
F	1,30	1.374,88	1.649,86	1.718,60	1.787,34
G	1,35	1.427,76	1.713,31	1.784,70	1.856,09
H	1,40	1.480,64	1.776,77	1.850,80	1.924,83

TABELA XIII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 9.188,22**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - I	Médico	9.188,22

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	9.188,22	11.025,86	11.944,69
B	1,10	10.107,04	12.128,45	13.139,15
C	1,15	10.566,45	12.679,74	13.736,39
D	1,20	11.025,86	13.231,04	14.333,62
E	1,25	11.485,28	13.782,33	14.930,86
F	1,30	11.944,69	14.333,62	15.528,09
G	1,35	12.404,10	14.884,92	16.125,33
H	1,40	12.863,51	15.436,21	16.722,56

TABELA XIV**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.903,37**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - II	Enfermeiro	2.903,37

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.903,37	3.484,04	3.774,38
B	1,10	3.193,71	3.832,45	4.151,82
C	1,15	3.338,88	4.006,65	4.340,54
D	1,20	3.484,04	4.180,85	4.529,26
E	1,25	3.629,21	4.355,06	4.717,98
F	1,30	3.774,38	4.529,26	4.906,70
G	1,35	3.919,55	4.703,46	5.095,41
H	1,40	4.064,72	4.877,66	5.284,13

TABELA XV**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.396,94**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - III	Bioquímico - 20 horas	1.396,94
TNS - IV	Farmacêutico - 20 horas	1.396,94
TNS - XII	Assistente Social	1.396,94
TNS - XIII	Nutricionista	1.396,94
TNS - XVII	Analista de Controle Interno	1.396,94

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	1.396,94	1.676,33	1.816,02
B	1,10	1.536,63	1.843,96	1.997,62
C	1,15	1.606,48	1.927,78	2.088,43
D	1,20	1.676,33	2.011,59	2.179,23
E	1,25	1.746,18	2.095,41	2.270,03
F	1,30	1.816,02	2.179,23	2.360,83
G	1,35	1.885,87	2.263,04	2.451,63
H	1,40	1.955,72	2.346,86	2.542,43

TABELA XVI**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.268,00**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - V	Farmacêutico - 40 horas	2.268,00
TNS - XVIII	Bioquímico - 40 horas	2.268,00

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.268,00	2.721,60	2.948,40
B	1,10	2.494,80	2.993,76	3.243,24
C	1,15	2.608,20	3.129,84	3.390,66
D	1,20	2.721,60	3.265,92	3.538,08
E	1,25	2.835,00	3.402,00	3.685,50
F	1,30	2.948,40	3.538,08	3.832,92
G	1,35	3.061,80	3.674,16	3.980,34
H	1,40	3.175,20	3.810,24	4.127,76

TABELA XVII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.901,10**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - VI	Fisioterapeuta	2.901,10

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.901,10	3.481,32	3.771,43
B	1,10	3.191,21	3.829,45	4.148,57
C	1,15	3.336,27	4.003,52	4.337,14
D	1,20	3.481,32	4.177,58	4.525,72
E	1,25	3.626,38	4.351,65	4.714,29
F	1,30	3.771,43	4.525,72	4.902,86
G	1,35	3.916,49	4.699,78	5.091,43
H	1,40	4.061,54	4.873,85	5.280,00

TABELA XVIII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.997,63**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - VII	Fonoaudiólogo	1.997,63
TNS - VIII	Psicólogo - 20 horas	1.997,63

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	1.997,63	2.397,16	2.596,92
B	1,10	2.197,39	2.636,87	2.856,61
C	1,15	2.297,27	2.756,73	2.986,46
D	1,20	2.397,16	2.876,59	3.116,30
E	1,25	2.497,04	2.996,45	3.246,15
F	1,30	2.596,92	3.116,30	3.375,99
G	1,35	2.696,80	3.236,16	3.505,84
H	1,40	2.796,68	3.356,02	3.635,69

TABELA XIX**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.868,69**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - IX	Psicólogo - 40 horas	2.868,69

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.868,69	3.442,43	3.729,30
B	1,10	3.155,56	3.786,67	4.102,23
C	1,15	3.298,99	3.958,79	4.288,69
D	1,20	3.442,43	4.130,91	4.475,16
E	1,25	3.585,86	4.303,04	4.661,62
F	1,30	3.729,30	4.475,16	4.848,09
G	1,35	3.872,73	4.647,28	5.034,55
H	1,40	4.016,17	4.819,40	5.221,02

TABELA XX

NÍVEL SUPERIOR VENCIMENTO BASE: R\$ 2.059,46

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - X	Odontólogo - 20 horas	2.059,46

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.059,46	2.471,35	2.677,30
B	1,10	2.265,41	2.718,49	2.945,03
C	1,15	2.368,38	2.842,05	3.078,89
D	1,20	2.471,35	2.965,62	3.212,76
E	1,25	2.574,33	3.089,19	3.346,62
F	1,30	2.677,30	3.212,76	3.480,49
G	1,35	2.780,27	3.336,33	3.614,35
H	1,40	2.883,24	3.459,89	3.748,22

TABELA XXI

NÍVEL SUPERIOR VENCIMENTO BASE: R\$ 3.243,24

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - XI	Odontólogo - 40 horas	3.243,24

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	3.243,24	3.891,89	4.216,21
B	1,10	3.567,56	4.281,08	4.637,83
C	1,15	3.729,73	4.475,67	4.848,64
D	1,20	3.891,89	4.670,27	5.059,45
E	1,25	4.054,05	4.864,86	5.270,27
F	1,30	4.216,21	5.059,45	5.481,08
G	1,35	4.378,37	5.254,05	5.691,89
H	1,40	4.540,54	5.448,64	5.902,70

TABELA XXII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.539,65**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - XIV	Profissional de Educação Física	1.539,65

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	1.539,65	1.847,58	2.001,55
B	1,10	1.693,62	2.032,34	2.201,70
C	1,15	1.770,60	2.124,72	2.301,78
D	1,20	1.847,58	2.217,10	2.401,85
E	1,25	1.924,56	2.309,48	2.501,93
F	1,30	2.001,55	2.401,85	2.602,01
G	1,35	2.078,53	2.494,23	2.702,09
H	1,40	2.155,51	2.586,61	2.802,16

TABELA XXIII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.376,00**

Símbolo	Cargo	Vencimento
TNS - XV	Médico Veterinário	2.376,00

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.376,00	2.851,20	3.088,80
B	1,10	2.613,60	3.136,32	3.397,68
C	1,15	2.732,40	3.278,88	3.552,12
D	1,20	2.851,20	3.421,44	3.706,56
E	1,25	2.970,00	3.564,00	3.861,00
F	1,30	3.088,80	3.706,56	4.015,44
G	1,35	3.207,60	3.849,12	4.169,88
H	1,40	3.326,40	3.991,68	4.324,32

TABELA XXIV**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.046,42**

Símbolo TNS - XVI **Cargo** Orientador Educacional **Vencimento** 1.046,42

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	1.046,42	1.255,70	1.360,35
B	1,10	1.151,06	1.381,27	1.496,38
C	1,15	1.203,38	1.444,06	1.564,40
D	1,20	1.255,70	1.506,84	1.632,42
E	1,25	1.308,03	1.569,63	1.700,43
F	1,30	1.360,35	1.632,42	1.768,45
G	1,35	1.412,67	1.695,20	1.836,47
H	1,40	1.464,99	1.757,99	1.904,48

TABELA XXV**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 3.000,00**

Símbolo TNS - XIX **Cargo** Engenheiro Civil **Vencimento** 3.000,00

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	3.000,00	3.600,00	3.900,00
B	1,10	3.300,00	3.960,00	4.290,00
C	1,15	3.450,00	4.140,00	4.485,00
D	1,20	3.600,00	4.320,00	4.680,00
E	1,25	3.750,00	4.500,00	4.875,00
F	1,30	3.900,00	4.680,00	5.070,00
G	1,35	4.050,00	4.860,00	5.265,00
H	1,40	4.200,00	5.040,00	5.460,00

TABELA XXVI**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.074,82**

Símbolo APO - XXXI **Cargo** Instrutor de Informática - 40 horas **Vencimento** 2.074,82

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.074,82	2.489,78	2.697,27
B	1,10	2.282,30	2.738,76	2.966,99
C	1,15	2.386,04	2.863,25	3.101,86
D	1,20	2.489,78	2.987,74	3.236,72
E	1,25	2.593,53	3.112,23	3.371,58
F	1,30	2.697,27	3.236,72	3.506,45
G	1,35	2.801,01	3.361,21	3.641,31
H	1,40	2.904,75	3.485,70	3.776,17

TABELA XXVII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.037,41**

Símbolo APO - XXXII **Cargo** Instrutor de Informática - 20 horas **Vencimento** 1.037,41

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	1.037,41	1.244,89	1.348,63
B	1,10	1.141,15	1.369,38	1.483,50
C	1,15	1.193,02	1.431,63	1.550,93
D	1,20	1.244,89	1.493,87	1.618,36
E	1,25	1.296,76	1.556,12	1.685,79
F	1,30	1.348,63	1.618,36	1.753,22
G	1,35	1.400,50	1.680,60	1.820,65
H	1,40	1.452,37	1.742,85	1.888,09

TABELA XXVIII**NÍVEL SUPERIOR
VENCIMENTO BASE: R\$ 2.500,00**

Símbolo	Cargo	Vencimento
FT - I	Fiscal de Tributos	2.500,00
FMA - I	Fiscal de Meio Ambiente	2.500,00

	Nível	I	II	III
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,30
A	1,00	2.500,00	3.000,00	3.250,00
B	1,10	2.750,00	3.300,00	3.575,00
C	1,15	2.875,00	3.450,00	3.737,50
D	1,20	3.000,00	3.600,00	3.900,00
E	1,25	3.125,00	3.750,00	4.062,50
F	1,30	3.250,00	3.900,00	4.225,00
G	1,35	3.375,00	4.050,00	4.387,50
H	1,40	3.500,00	4.200,00	4.550,00

TABELA XXIX**MAGISTÉRIO****PROFESSOR COM 20 HORAS SEMANAIS
VENCIMENTO BASE: R\$ 725,50**

	Nível	I	II	III	IV
Classe	Coeficiente	1,00	1,52	1,75	1,92
A	1,00	725,50	1.102,76	1.269,63	1.392,96
B	1,10	798,05	1.213,04	1.396,59	1.532,26
C	1,15	834,33	1.268,17	1.460,07	1.601,90
D	1,20	870,60	1.323,31	1.523,55	1.671,55
E	1,25	906,88	1.378,45	1.587,03	1.741,20
F	1,30	943,15	1.433,59	1.650,51	1.810,85
G	1,35	979,43	1.488,73	1.713,99	1.880,50
H	1,40	1.015,70	1.543,86	1.777,48	1.950,14

TABELA XXX**MAGISTÉRIO**

PROFESSOR COM 40 HORAS SEMANAIS
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.451,00

	Nível	I	II	III	IV
Classe	Coeficiente	1,00	1,52	1,75	1,92
A	1,00	1.451,00	2.205,52	2.539,25	2.785,92
B	1,10	1.596,10	2.426,07	2.793,18	3.064,51
C	1,15	1.668,65	2.536,35	2.920,14	3.203,81
D	1,20	1.741,20	2.646,62	3.047,10	3.343,10
E	1,25	1.813,75	2.756,90	3.174,06	3.482,40
F	1,30	1.886,30	2.867,18	3.301,03	3.621,70
G	1,35	1.958,85	2.977,45	3.427,99	3.760,99
H	1,40	2.031,40	3.087,73	3.554,95	3.900,29

TABELA XXXI**MAGISTÉRIO**

MONITOR DE CRECHE
VENCIMENTO BASE: R\$ 1.223,52

	Nível	I	II	III	IV
Classe	Coeficiente	1,00	1,20	1,25	1,35
A	1,00	1.223,52	1.468,22	1.529,40	1.651,75
B	1,10	1.345,87	1.615,05	1.682,34	1.816,93
C	1,15	1.407,05	1.688,46	1.758,81	1.899,51
D	1,20	1.468,22	1.761,87	1.835,28	1.982,10
E	1,25	1.529,40	1.835,28	1.911,75	2.064,69
F	1,30	1.590,58	1.908,69	1.988,22	2.147,28
G	1,35	1.651,75	1.982,10	2.064,69	2.229,87
H	1,40	1.712,93	2.055,51	2.141,16	2.312,45

ANEXO II
DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

TABELA I
NÍVEL E ESCOLARIIDADE

CARGO	NÍVEL DE ATUAÇÃO	ESCOLARIDADE
Professor	Educação Infantil	➤ Habilitação específica em Educação Infantil, curso superior de plena duração.
Professor	Séries iniciais do Ensino fundamental.	➤ Curso de graduação de licenciatura plena, com habilitação nas séries iniciais do ensino fundamental. ➤ Curso de magistério de nível médio, obtido em 04 (quatro) séries. ➤ Curso de magistério de nível médio.
Professor	Séries finais do Ensino Fundamental	➤ Curso de graduação em licenciatura plena com habilitação específica na área de atuação ou complementação nos termos da legislação vigente.
Monitor de Creche	Magistério	➤ Curso de magistério de nível médio.
Apoio Técnico Operacional	Educação Básica	➤ Habilitação no ensino fundamental completo, ensino médio e o profissionalizante de ensino médio e superior.

TABELA II
QUADRO PERMANENTE DO PESSOAL DOS TRABALHADORES
EM EDUCAÇÃO

CARREIRA DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO

CARGOS EFETIVOS	CARGA HORÁRIA
Professor	20 horas semanais
Professor	40 horas semanais
Apoio Técnico Operacional	40 horas semanais

TABELA III
QUADRO ESPECIAL EM EXTINÇÃO

CARREIRA DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO

CARGOS EFETIVOS	SÍMBOLO	ESCOLARIDADE
Professor (a)	MAG	2º Grau Magistério 3 anos