Rua Osvaldo Cruz, 262 - 5º andar - Centro - Adamantina/SP - 17800-000 - CNPJ: 43.008.291/0001-77
Fone (18) 3502-9000 - E-mail: gabineteadt@adamantina.sp.gov.br - www.adamantina.sp.gov.br

MENSAGEM Nº 079/2021

Senhor Presidente,

Encaminhamos a Vossa Excelência e demais membros desta Egrégia Casa de Leis, o incluso Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a reorganização do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Referida reorganização se faz necessária a fim de melhor valorizar os profissionais que atuam no magistério municipal que há muito vêm solicitando alteração no Plano de Carreira.

Neste Plano, Vossas Senhorias poderão verificar que foi incluído um dispositivo específico tratando da avaliação de desempenho profissional, que passa a ser aplicada anualmente e compõe um dos requisitos para promoção funcional na carreira.

Esta é uma demanda de longa data, pois a maioria dos profissionais, todos dedicados, sempre sentiram que havia grande injustiça na progressão funcional automática (considerado apenas o tempo de serviço) em detrimento da dedicação ao serviço, relacionamento interpessoal, pontualidade, frequência, comprometimento, etc. Assim, passa-se com este Plano a atender tal demanda e equacionar a situação anterior, estabelecendo-se uma forma mais justa e coerente de progressão funcional.

Além deste critério para evolução, foi ainda criada a possibilidade de promoção vertical por qualificação profissional com a aceitação da pós-graduação *latu sensu* como critério para evolução.

Ademais disso, esta Lei Complementar também corrige uma falha identificada na Lei anterior que propiciou inúmeras ações trabalhistas que muito oneram os cofres municipais. Trata-se do capítulo que dispõe sobre as férias e o recesso. Na legislação anterior os conceitos "férias" e "recesso" eram tratados em um único dispositivo, sendo garantido 45 dias ao ano.

Essa confusão de conceitos deu ensejo à inúmeras demandas, e não obstante o descomunal esforço da Procuradoria Jurídica para equacionar as demandas a termos justos, a Justiça do Trabalho nem sempre é capaz de compreender a distinção conceitual, o que vem gerando indenizações sucessivas.

O Plano corrige ainda outra demanda dos servidores da edução, qual seja, "Educadores de EMEI Ciclo I", cuja nomenclatura do emprego é transformada em "Professor de Educação Infantil Ciclo I".

Por fim, mais não menos importante, o Plano cria a Comissão Paritária de

Acompanhamento da Carreira e da Qualidade dos Serviços Educacionais, em consonância com o disposto no Plano Estadual de Educação de São Paulo - PEE/SP, com a finalidade de acompanhar as estratégias previstas para implementação de políticas públicas visando à valorização do magistério e à melhoria da qualidade da educação, sugerindo o aperfeiçoamento da legislação, quando necessária, e propondo a regulamentação de questões eventualmente ainda não atendidas pela legislação em vigor.

Referida comissão deve ser regulamentada por decreto do Poder Executivo assim que este Plano for aprovado.

Por todo o exposto, verifica-se então que o Plano atualiza o anterior, corrigindo algumas falhas e adequando as situações não previstas anteriormente. Isto posto, considerando a urgente necessidade de adequar a questão referente à confusão terminológica em relação às "férias" e "recesso", a fim de mitigar as demandas judiciais, **requer-se a aprovação em regime de "urgência".**

Adamantina, 13 de outubro de 2021

MARCIO CARDIM
Prefeito do Município

A Sua Excelência o Senhor
PAULO CESAR CERVELHEIRA DE OLIVEIRA
Presidente da Câmara Municipal
Adamantina – SP

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 013, DE 13 DE OUTUBRO DE DE 2021

Reorganiza o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Adamantina e dá providências correlatas.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ADAMANTINA

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º Esta Lei reorganiza o Plano de Carreira, Empregos e Remuneração do Magistério Público Municipal de Adamantina, nos termos das disposições constitucionais e legais vigentes.

Parágrafo Único Constitui objetivo do Plano de Carreira, Empregos e Remuneração do Magistério Público do Município de Adamantina a valorização dos seus profissionais.

Artigo 2º Para efeito desta Lei, consideram-se:

I - Emprego Público: posição instituída na organização administrativa, criada por lei, em número certo, com denominação própria e atribuições e responsabilidades específicas;

II - Servidor Público: pessoa legalmente investida em emprego público e regida pela Consolidação das Leis do Trabalho CLT;

III - Docente: classe de servidor público ocupante do emprego de professor que ministra aula na rede municipal de educação;

IV - Suporte Pedagógico : classe de servidor público ocupante de emprego técnico ou função de confiança, responsável pelo desenvolvimento de atividades de planejamento, orientação, execução, avaliação, direção, coordenação ou supervisão de ensino na rede municipal de educação ou em entidades educacionais ou assistenciais conveniadas;

V - Quadro de pessoal do magistério: conjunto de empregos de docentes e de funções de suporte pedagógico;

VI - Salário: retribuição pecuniária básica, fixada através de Lei e paga mensalmente ao servidor público pelo exercício de seu emprego;

VII - Remuneração: salário acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, a que o servidor público faça jus;

VIII - Nível: número indicativo de posição do servidor na escala básica de salários, representada por algarismos arábicos;

IX - Grau: letra indicativa do valor progressivo do nível;

X - Padrão: conjunto de nível e grau;

XI - Hora Aula: hora relógio equivalente a 60 (sessenta minutos).

Artigo 3º Para efeito desta Lei, integram a carreira do Magistério Público Municipal os servidores que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, supervisão, inspeção, orientação e coordenação educacional, exercidas na educação básica pública, em suas diversas etapas e modalidades.

Artigo 4º As disposições desta Lei não se aplicam aos demais servidores lotados na área da educação.

CAPÍTULO II
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Seção I
Da Constituição

Artigo 5º O Quadro do Magistério Público Municipal é constituído das seguintes classes, nos termos do Anexo I que faz parte integrante desta Lei:

I - **Classe de Docentes:**

a) Professor de Educação Infantil - Ciclo I;

b) Professor de Educação Infantil - Ciclo II;

c) Professor de Ensino Fundamental I - PEF I;

d) Professor de Ensino Fundamental II - PEF II.

II - **Classe de Suporte Pedagógico:**

a) Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil - EMEI - ciclo I;

b) Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil - EMEI - ciclo II;

c) Diretor de Escola Municipal de Ensino Fundamental – EMEF;

d) Coordenador Pedagógico de Educação Infantil - EMEI;

e) Coordenador Pedagógico de Ensino Fundamental;

f) Coordenador Pedagógico de Educação Especial;

g) Vice-Diretor de Ensino Fundamental;

h) Assessor Técnico-Pedagógico.

Parágrafo único: O Anexo I a que se refere o *caput* deste artigo comporta o Subanexo Único – Parte Suplementar, composta por empregos de Diretor de EMEI – Ciclo I, a serem extintos na Vacância.

Seção II
Do campo de Atuação

Artigo 6º Ficam definidos os seguintes campos de atuação aos ocupantes de empregos docentes:

I - Professor de Educação Infantil – Ciclo I - na Educação Infantil, modalidade creche.

II – Professor de Educação Infantil – Ciclo II - na Educação Infantil, modalidade pré-escola.

III – Professor de Ensino Fundamental – PEF I – nos anos iniciais do ensino fundamental;

IV – Professor de Ensino Fundamental – PEF II – nos anos iniciais do ensino fundamental quando se optar pela presença de portador de habilitação específica em área própria e na Educação Especial.

Parágrafo Único A descrição detalhada das atribuições das classes de docentes consta do Anexo III da presente Lei.

Artigo 7º Os ocupantes das classes de suporte pedagógico atuarão nos diferentes níveis da educação básica, observado o seu campo de atuação estabelecido no Anexo IV, que faz parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS

Seção I
Das Formas de Provimento

Artigo 8º Os empregos do Quadro do Magistério Público Municipal serão providos na seguinte conformidade:

I - Classes de Docentes: concurso público de provas e títulos e contratação;

II - Classe de Suporte Pedagógico: designação em função de confiança dentre servidores das classes de docentes que satisfizerem os requisitos desta lei e constarem

de lista tríplice elaborada pela comunidade escolar diretamente envolvida pelo exercício das atribuições da função de confiança em que se dará a designação.

Parágrafo Único O provimento dos empregos públicos será regido pelo regime jurídico da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 9º A experiência docente, pré-requisito exigido para o exercício profissional de funções da classe de suporte pedagógico, será de no mínimo 05 (cinco) anos, conforme requisitos de provimento estabelecidos no Anexo V desta Lei.

Seção II
Do Concurso Público

Artigo 10 O concurso público terá validade de até dois anos, prorrogável, uma única vez, por igual período.

Parágrafo Único A aprovação em concurso não cria direito à contratação, mas esta, quando se der, far-se-á em rigorosa ordem de classificação dos candidatos, após prévio exame médico.

Artigo 11 Aos candidatos serão assegurados amplos recursos, nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados, homologação do concurso e contratação.

Artigo 12 Na realização do concurso serão aplicadas provas escritas e de títulos, conforme as características do emprego e as especificações constantes do edital.

Seção III
Dos Requisitos

Artigo 13 Os requisitos para o provimento dos empregos das classes de docentes e funções da classe de suporte pedagógico ficam estabelecidos em conformidade com o Anexo V desta Lei.

Artigo 14 Para o provimento dos empregos e funções exigir-se-á apresentação de diploma devidamente registrado.

Parágrafo Único Admitir-se-á, na hipótese de não expedido o documento de que trata o *caput* e em caráter excepcional, a apresentação de Certificado de Conclusão acompanhado do histórico escolar enquanto adotadas providências para a entrega do diploma.

Seção IV
Da Contratação Temporária de Funções Docentes

Artigo 15 Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, contratar-se-á pessoal para funções docentes, por tempo determinado, nas seguintes hipóteses:

I - para ministrar aulas em classes atribuídas a ocupantes de empregos ou funções, afastados a qualquer título;

II - para ministrar aulas cujo número reduzido de alunos, especificidade ou transitoriedade não justifiquem o provimento do emprego em caráter permanente;

III - para ministrar aulas decorrentes de empregos vagos ou que ainda não tenham sido criados;

IV - para ministrar aulas cujo número seja insuficiente para completar a jornada mínima de trabalho do emprego docente.

V - para ministrar aulas de reforço ou em projetos educacionais transitórios ou experimentais desenvolvidos na rede municipal de ensino.

Artigo 16 O professor contratado para as funções docentes por prazo determinado, não integrará o quadro de pessoal efetivo, não comporá a carreira do magistério, não fará jus a progressão funcional prevista nesta lei e seu vencimento corresponderá à carga horária que trabalhar, sendo fixada com base no nível inicial da classe.

Parágrafo Único O vencimento previsto no *caput* deste artigo será reajustado na mesma época e no mesmo índice em que for revisto o vencimento dos servidores efetivos da carreira do magistério.

Artigo 17 As contratações temporárias serão efetuadas, observando-se que:

I - O contratado deverá preencher os requisitos mínimos estabelecidos para o emprego do docente a ser substituído e do qual façam parte as atribuições a serem desempenhadas;

II - O contratado deverá se submeter ao regimento escolar do estabelecimento de ensino, às normas emanadas do órgão executivo do sistema municipal de ensino e à legislação pertinente.

Artigo 18 O contratado para o exercício das atividades docentes deverá ficar à disposição da rede municipal de ensino e exercerá as atividades nas unidades escolares que a compõem, a critério exclusivo da Administração.

Artigo 19 Fica vedada ao professor contratado por prazo determinado a designação para funções de suporte pedagógico.

Artigo 20 Fica vedada, para atender necessidade temporária, a contratação de professor ocupante de emprego efetivo da rede municipal de ensino que esteja em gozo de licença ou afastamentos previstos na legislação vigente.

Artigo 21 A contratação temporária será precedida de processo seletivo simplificado e far-se-á de acordo com a legislação municipal que regulamenta a matéria.

Artigo 22 O processo seletivo simplificado de que trata o artigo anterior será realizado na forma da lei e com peculiaridades estabelecidas em regulamento.

Artigo 23 As contratações para as funções docentes serão feitas pelo prazo máximo fixado pela legislação municipal, nos termos do inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal.

Seção V
Da Designação para Função Gratificada de Suporte Pedagógico

Artigo 24 A designação para o exercício de funções de suporte pedagógico recairá sobre integrante do Quadro do Magistério.

§1º As funções de que trata este artigo serão exercidas mediante designação, de livre escolha e dispensa pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e recairá sobre docente titular de emprego público municipal, atendidos os requisitos estabelecidos no anexo V desta lei.

§2º As funções com suas respectivas quantidades estão estabelecidas no anexo I desta lei.

CAPÍTULO IV
DO EXERCÍCICO DOS EMPREGOS

Seção I
Da Jornada de Trabalho Docente

Artigo 25 A jornada de trabalho docente fica assim constituída:

I. Professor de Educação Infantil - Ciclo I:

a – Jornada Integral: 40 horas aula semanais, sendo 26 horas aula em atividade pedagógica aplicada e 14 horas aula aplicadas em atividade extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação do desenvolvimento dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

b – Jornada Parcial: 30 horas aula semanais, sendo 20 horas aula em atividade pedagógica aplicada e 10 horas aula aplicadas em atividade extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação do desenvolvimento dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins

II. Professor de Educação Infantil – Ciclo II: 30 horas aula semanais, sendo 20 horas aula em sala de aula, 10 horas aula aplicadas em atividades extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação da produção dos alunos, atendimentos aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

III. Professor de Ensino Fundamental I – PEF I:

a – 30 horas aula semanais, sendo 20 horas aula em sala de aula, 10 horas aula aplicadas em atividades extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação da produção dos alunos, atendimentos aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

b - 33 horas aula semanais, sendo 21 horas aula em sala de aula e 12 horas aula aplicadas em atividade extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação da produção dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

IV. Professor de Ensino Fundamental II – PEF II:

a – Jornada Integral: 36 horas aula semanais, sendo 24 horas aula em atividade pedagógica aplicada e 12 horas aula aplicadas em atividade extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação do desenvolvimento dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

b – Jornada Parcial: 30 horas aula semanais, sendo 20 horas aula em atividade pedagógica aplicada e 10 horas aula aplicadas em atividade extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação do desenvolvimento dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

c – Jornada Reduzida: 18 horas aula semanais, sendo 12 horas aula em atividade pedagógica aplicada e 6 horas aula aplicadas em atividade extraclasse, cumpridas em planejamento, formação continuada, estudos, avaliação do desenvolvimento dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afins;

Artigo 26 As jornadas de trabalho definidas nesta Lei Complementar são assim orientadas:

I - As horas aula de trabalho extraclasse são destinadas a planejamento, formação continuada, estudos, avaliação da produção dos alunos, atendimento aos pais, reuniões escolares e outras atividades afim;

II - As horas aula de trabalho pedagógico terão horários definidos na proposta pedagógica da escola, em consonância com as diretrizes fixadas pela Secretaria Municipal de Educação;

III - Das horas aula destinadas a atividade extraclasse, no mínimo 2/3 (dois terços) deverão ser cumpridas na unidade escolar e 1/3 (um terço) poderá ser cumprido em local de livre escolha.

Seção II
Do Acúmulo de Empregos ou Funções

Artigo 27 Para fins de acúmulo de empregos, cargos ou funções públicas, nas hipóteses permitidas pelas normas constitucionais, haverá a obrigatoriedade de cumprimento dos seguintes requisitos:

I - compatibilidade de horários;

II - comprovação de viabilidade de acesso aos locais de trabalho por meios normais de transporte, obedecido o intervalo mínimo de:

a) 20 (vinte) minutos entre os termos final e inicial das jornadas de trabalho referentes aos cargos ou empregos acumulados quando exercidos no município de Adamantina;

b) 1 (uma) hora entre os termos final e inicial das jornadas de trabalho referentes aos cargos ou empregos acumulados quando exercidos em municípios distintos.

Seção III
Das Faltas

Artigo 28 O docente que faltar na totalidade de sua jornada diária de trabalho terá consignada “falta-dia”.

§1º O descumprimento de parte da jornada de trabalho diária, inclusive as horas de trabalho pedagógico na unidade escolar, será caracterizado como “falta-aula”, a qual será transportada para os meses subsequentes perfazendo “falta-dia” quando a soma das mesmas atingir a quinta parte da jornada semanal a que o docente estiver sujeito, ocasião em que ocorrerá o desconto pecuniário correspondente.

§2º No mês de dezembro de cada ano, o saldo de “faltas-aula”, caso não alcance o total de uma “falta-dia”, será descontado da remuneração na proporção das horas

faltadas.

§3º O não comparecimento do docente nos dias letivos ou naqueles em que o trabalho for devido em virtude de convocação acarretará a consignação de “falta-dia” ou “falta-aula”, conforme o caso.

§4º O não comparecimento do docente nos dias de convocação de reuniões e/ou atividades pedagógicos, atividades extracurriculares, planejamento ou replanejamento e reunião de pais convocadas pela Secretaria Municipal de Educação ou, ainda, pela direção da unidade escolar acarretará em falta-dia ou falta-aula, conforme o caso.

Artigo 29 Nas hipóteses de falta-aula ou falta-dia, o servidor que faltar ao serviço deverá solicitar, por escrito, a justificação da falta, na secretaria da unidade escolar, no primeiro dia em que comparecer ao seu local de lotação sob pena de sujeitar-se às consequências da ausência, cabendo a análise ao Diretor da Unidade Escolar.

§1º Para a justificação de qualquer falta será exigida documentação comprobatória do motivo alegado pelo servidor.

§2º O servidor que solicitar a justificativa das faltas nos termos do *caput* deste artigo sofrerá apenas o desconto pecuniário correspondente à falta, considerando-se as disposições do artigo anterior, exceto nas hipóteses do art. 473 da CLT do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1.943 – Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º Decidido o pedido de justificação da falta, a secretaria da unidade escolar providenciará as devidas anotações no prontuário do servidor.

§4º Nas hipóteses de faltas por período superior a 1 (um) dia, a comunicação dos motivos da ausência deve se dar a partir do segundo dia.

Artigo 30 Serão consideradas injustificadas as faltas em que o servidor ausentar-se do serviço sem justo motivo.

Seção IV
Da Jornada de Trabalho da Classe de Suporte Pedagógico

Artigo 31 A carga horária semanal a ser cumprida pelo ocupante de funções ou empregos da classe de suporte pedagógico é de 40 (quarenta) horas.

CAPÍTULO V
Das Férias e do Recesso Escolar

Seção I

Das Férias

Artigo 32 Os docentes do magistério público municipal usufruirão 30 (trinta) dias de férias anuais em período coincidente com o calendário escolar, observadas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único Os ocupantes de funções de suporte pedagógico gozarão férias anuais conforme escala a ser elaborada pela Secretaria Municipal de Educação ou pela unidade onde prestarem serviços, observada a conveniência e o interesse do serviço público.

Seção II
Do Recesso Escolar

Artigo 33 Observado o interesse público, o recesso escolar será, previsto no Calendário Escolar e suspenderá as atividades docentes com os alunos.

Parágrafo Único Durante o recesso escolar os docentes poderão ser convocados para:

I – prestar serviços junto à Secretaria de Educação ou em outros órgãos da administração municipal, desde que em atividades pertinentes ao seu campo de atuação;

II – participar de cursos de aperfeiçoamento, seminários, palestras, orientações técnicas e outras formas de formação continuada.

CAPÍTULO VI
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I
Das Disposições Preliminares

Artigo 34 O sistema de Evolução Funcional é o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Municipal, mediante a aplicação de determinados princípios que assegurem aos servidores públicos, sob sistema de contínuo treinamento, aperfeiçoamento e avaliação de desempenho individual, condições indispensáveis à sua valorização profissional.

Artigo 35 A forma de Evolução Funcional será através da promoção horizontal e vertical.

Seção II

Da Promoção Horizontal

Artigo 36 A promoção horizontal consiste na movimentação do servidor público de um determinado grau para o imediatamente subsequente, dentro do mesmo nível em que está classificado o emprego permanente.

Artigo 37 A promoção horizontal far-se-á obedecendo-se os critérios de antiguidade e de avaliação de desempenho.

Artigo 38 A promoção por antiguidade dar-se-á após o período mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no emprego, desde que obtido desempenho satisfatório em, pelo menos, 5 (cinco) avaliações de acompanhamento do desempenho profissional realizadas a partir da contratação ou da promoção antecedente.

Artigo 39 Para efeito de promoção por antiguidade não são considerados como de efetivo exercício:

I – licença para tratamento de saúde do servidor, salvo caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

II – licença por motivo de doença em pessoa da família;

III – falta justificada;

IV – falta injustificada;

V – licença para tratar de interesse particular;

VI – faltas abonadas;

VII – exercício de função ou cargo no governo federal, estadual ou de outro município;

VIII – suspensão disciplinar.

Artigo 40 A avaliação do acompanhamento do desempenho profissional destinar-se-á a aferir aptidão para o exercício das atribuições permanentes e regulares do emprego e será aferida, nos termos do Anexo VI, por meio dos seguintes quesitos:

I – disciplina;

II – relacionamento interpessoal;

III – dedicação ao serviço;

IV – aptidão.

Artigo 41 As avaliações do acompanhamento do desempenho serão realizadas no último bimestre de cada ano letivo, pela chefia imediata, considerando-se apto,

em cada avaliação, o servidor que, aferida sua pontuação, demonstrar desempenho satisfatório, nos termos do § 4º deste artigo.

§1º Ao servidor que demonstrar, em qualquer avaliação de acompanhamento, desempenho insatisfatório, serão oferecidas pelo Departamento de Educação instruções e capacitação necessárias ao aperfeiçoamento do exercício de suas atribuições.

§2º O resultado de cada acompanhamento do desempenho profissional será anotado em formulário específico constante do Anexo VII, que será utilizado para aferição da média dos acompanhamentos e conclusão quanto à promoção do servidor.

§3º Obtido desempenho insatisfatório, aquele ano letivo não poderá ser computado para fins de promoção por antiguidade.

§4º Para fins de avaliação dos quesitos de que trata o artigo anterior, considerar-se-á:

I. O alcance de no mínimo de 50% (cinquenta por cento) de avaliações positivas em cada quesito, sendo:

a) - Satisfatório: o alcance de respostas positivas a, no mínimo, 11 fatores propostos para os quesitos.

b) - Insatisfatório: o alcance de respostas positivas a menos de 11 fatores propostos para os quesitos.

Seção III
Da Promoção Vertical

Artigo 42 A Promoção Vertical consiste na movimentação do servidor público de um determinado nível para o imediatamente superior, mediante avaliação de indicadores de crescimento da sua capacidade profissional e se dará nas seguintes modalidades:

I – Pela via acadêmica, considerando-se os títulos acadêmicos obtidos em cursos de ensino superior;

II – Pela via não acadêmica, considerando-se os cursos de atualização e aperfeiçoamento.

Artigo 43 A promoção pela via acadêmica dar-se-á por meio de apresentação de documentos referentes aos títulos de:

I - Diploma de licenciatura plena em Pedagogia ou em disciplinas constantes da matriz curricular em desenvolvimento na Rede de Ensino, desde que não exigidas como requisito para o emprego: 10 pontos;

II – Certificado de Pós-Graduação (lato sensu, na área de educação): 10 pontos;

III - Diploma de Mestrado (strictu sensu, na área de educação): 20 pontos;

IV - Diploma de Doutorado (strictu sensu, na área de educação): 30 pontos.

§1º Para fins do disposto neste artigo será considerada apenas uma promoção em cada inciso.

§2º A promoção por via acadêmica se dará até o limite do nível 08 (oito).

Artigo 44 A promoção por via não acadêmica se efetivará através da aferição dos seguintes fatores:

I - Cursos de especialização no emprego e no campo de atuação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas: 06 (seis) pontos;

II - Curso de especialização no emprego e no campo de atuação, com duração mínima de 180 (cento e oitenta) horas: 3 (três) pontos;

III - Cursos e/ou treinamentos de extensão cultural específico na área de atuação, a ser computado como bloco mínimo de 30 (trinta) horas: 01(um) ponto;

IV - Assiduidade, por período de 12 (doze) meses, na seguinte conformidade:

a. Verificadas 0 (zero) faltas dia: 1 (um) ponto;

b. Verificadas até 6 (seis) faltas dia: 0,75 (setenta e cinco centésimo de ponto);

c. Verificadas até 12 (doze) faltas-dia: 0,50 (meio) ponto.

d. Verificadas mais de 12 (doze) faltas-dia: 0,00 (zero) pontos

§1º Para fins do disposto nos incisos I, II e III deste artigo, somente serão considerados os cursos e ou treinamentos promovidos pela Secretaria de Educação do Município, pelos órgãos que compõem a estrutura básica da Secretaria Estadual de Educação, Universidades ou entidades de reconhecida idoneidade e capacidade e, que não tenham sido computados anteriormente para evolução funcional.

§2º Para fins do disposto nos incisos II e III deste artigo somente serão considerados os cursos e ou treinamentos promovidos nos últimos cinco anos e que não tenham sido computados anteriormente para evolução funcional.

§3º Será respeitado o interstício mínimo de 05 (cinco) anos entre as promoções de que trata este artigo, viabilizando-se quando alcançados 15 (quinze) pontos-evolução, até o limite do nível 08 (oito).

§4º Não fará jus à promoção de que trata este artigo o servidor que, no interstício analisado, não satisfizer o mínimo de 5 (cinco) pontos no fator Assiduidade a que ser refere o inciso IV do *caput.*

§5º Não será permitido o desdobramento quando se tratar de cursos de

treinamento e/ou extensão cultural com número superior 30 (trinta) horas, permitindo-se, contudo, a soma de cursos com duração inferior a este total.

§6º Para fins do inciso IV não serão consideradas faltas as decorrentes de férias, abono legal, licença maternidade ou paternidade, gala, nojo, adotante, as decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional, compulsórias, as decorrentes de convocação do Poder Judiciário e serviços obrigatórios por lei, além das que decorrerem de afastamentos para frequentar cursos, quando autorizados pela Secretaria Municipal de Educação.

§7º Em nenhuma hipótese o certificado de curso de pós-graduação lato sensu já utilizado para fins de promoção pela via acadêmica será considerado para fins de promoção de que trata este artigo.

§8º A promoção por via não acadêmica se dará até o limite do nível 08 (oito)

Artigo 45 Os recursos dos servidores serão dirigidos à unidade de Recursos Humanos que os encaminhará à Secretaria Municipal de Educação para decisão em primeiro grau e em segundo grau deverá ser dirigido ao Prefeito para decisão.

Seção IV
Da Tabela de Vencimentos

Artigo 46 As Escalas de Salários dos empregos públicos de magistério constituem-se de 8 (oito) níveis, enumerados em algarismos arábicos de 01 a 8, com 07 (sete) graus determinados de A a G.

§1º A cada emprego docente corresponderá determinada Escala de Vencimentos.

§2º A letra G é o limite máximo da escala de vencimentos e será atingida após 30 anos de efetivo exercício.

§3º A admissão inicial far-se-á sempre no grau A do nível determinado ao emprego.

§4º Ao servidor municipal é assegurado o percebimento de adicional por tempo de serviço público municipal local, concedido, no mínimo, 5% (cinco percentuais) por quinquênio, correspondente a 1.825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco) dias de efetivo exercício sobre o padrão, bem como a sexta parte dos vencimentos integrais, concedida aos vinte anos de efetivo exercício, que se incorporarão aos vencimentos para todos os efeitos.

§5° Para os fins do disposto no §4º deste artigo, não se consideram como de efetivo exercício as ausências verificadas a título de:

I - licença para tratamento de saúde do servidor, salvo caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

II - licença por motivo de doença em pessoa da família;

III - falta justificada;

IV - falta injustificada;

V - licença para tratar de interesse particular;

VI-faltas abonadas;

VII-exercício de função ou cargo do governo federal, estadual ou de outro município;

VIII-suspensão disciplinar.

Artigo 47 Os valores das Escalas de Vencimentos dos empregos públicos de magistério são os constantes do Anexo II desta Lei.

Parágrafo Único Os servidores designados para exercer Função de Confiança de Suporte Pedagógico perceberão a remuneração no padrão em que se encontram, acrescida de um percentual assim definido:

I - Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil - EMEI Ciclo I: 60% (sessenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Educação Intantil Ciclo I, considerados os valores referentes à jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

II - Coordenador Pedagógico de Educação Infantil - EMEI: 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Educação Intantil Ciclo II;

III - Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil - EMEI Ciclo II: 60% (sessenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Educação Intantil Ciclo II;

IV - Coordenador Pedagógico de Ensino Fundamental: 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Ensino Fundamental II, considerados os valores referentes à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais;

V - Coordenador Pedagógico de Educação Especial: 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Ensino Fundamental II, considerados os valores referentes à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais;

VI - Vice-Diretor de Ensino Fundamental: 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Ensino Fundamental II, considerados os valores referentes à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais;

VII - Diretor de Ensino Fundamental: 60% (sessenta por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Ensino Fundamental II, considerados os valores referentes à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais;

VIII - Assessor Técnico Pedagógico; 72,50% (setenta e dois e meio por cento) sobre o vencimento inicial do emprego de Professor de Ensino Fundamental II, considerados os valores referentes à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Artigo 48 Nenhum servidor poderá perceber salário inferior ao piso salarial profissional, respeitado o disposto na Lei Federal 11.738, de 16 de julho de 2008 e suas alterações.

Parágrafo Único: Ao Poder Executivo é permitido, ante eventual defasagem do valor do vencimento fixado em lei municipal, realizar a complementação deste até o valor fixado pelo órgão competente da União.

Artigo 49 O profissional que ministrar aulas na zona rural fará jus a um adicional correspondente a 20% (vinte por cento) calculado sobre o valor do padrão em que está enquadrado.

§1º O docente perderá o direito ao adicional de local de exercício quando ocorrer afastamento, licença ou ausência de qualquer natureza.

§2º O docente que ministrar aulas em substituição ou ministrar aulas livres fará jus ao direito estabelecido no caput deste artigo sobre o total de aulas atribuídas na unidade de zona rural.

CAPÍTULO VII
DAS SUBSTITUIÇÕES

Artigo 50 Observados os requisitos legais haverá substituições durante o impedimento legal e temporário dos docentes e dos servidores de suporte pedagógico.

§1º A substituição dos docentes será exercida por outros servidores docentes, desde que observada a jornada máxima semanal de 40 horas e, não sendo possível, por servidores docentes contratados por tempo determinado.

§2º A retribuição pecuniaria das substituições exercidas por titulares de empregos efetivos será calculada com base no padrão em que enquadrados.

§3º A retribuição pecuniária das substituições exercidas por docentes contratados por tempo determinado será sempre calculada com base no nível inicial da tabela de vencimento.

§4º A substituição do Diretor de Escola será automática e exercida pelo Vice Diretor de Escola.

§5º Para as demais funções de suporte pedagógico haverá substituição a critério da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VIII
DA REMOÇÃO

Artigo 51 Remoção é a transferência do docente de uma unidade escolar para outra no âmbito da rede municipal de ensino.

Artigo 52 As formas de remoção de pessoal do Magistério poderão ser feitas:

I – *Ex-officio*;

II – Voluntariamente.

Artigo 53 A remoção ex-offício dar-se-á a critério do dirigente da Unidade de Educação sempre que o professor ficar sem classe na unidade.

Artigo 54 A remoção voluntária proceder-se-á por permuta, mediante pedido formal dos interessados, se existir vaga, a critério das unidades escolares.

Parágrafo Único A remoção por permuta está condicionada sempre ao interesse da Administração.

CAPÍTULO IX
DA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES E AULAS

Artigo 55 Para efeitos de atribuição de classes e aulas, os docentes serão classificados de acordo com portaria própria publicada pela Secretaria Municipal de Educação no início do ano letivo.

Artigo 56 Para fins de atribuição de classes e aulas os docentes formarão, no mês de dezembro, ou a critério da Administração, pedido de inscrição junto à Secretaria de Educação do Município.

Artigo 57 Após a inscrição, os docentes do mesmo campo de atuação das classes e das aulas a serem atribuídas serão classificados, observada a seguinte ordem de preferência, quanto à:

I- Situação funcional:

a - titulares de empregos providos mediante concurso de provas e títulos, correspondentes aos componentes curriculares das aulas ou classes a serem atribuídas;

b - demais titulares de empregos correspondentes aos componentes curriculares das aulas ou classes a serem atribuídas – adidos;

c - docente servidor de Escola Municipal de Educação Infantil – ciclo II – que ministram aulas desde 1998;

d - ocupantes de função docente correspondente a classes ou aulas dos componentes curriculares a serem atribuídos.

II- Tempo de serviço no Magistério Público Municipal e títulos nos termos das normas estabelecidas.

Artigo 58 Compete à Secretaria Municipal de Educação atribuir classes e/ou aulas aos docentes no Sistema Municipal de Ensino, respeitando a escala de classificação.

Artigo 59 Será considerado adido o docente titular de emprego permanente que por qualquer motivo ficar sem classe e/ou aulas, bem como os servidores que ministram aulas desde 1.998.

Artigo 60 O adido ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação e deverá ser designado para substituição ou para atividades inerentes ou correlatas ao Magistério, obedecida a qualificação do docente.

§1º Ao servidor adido será garantido o direito de, desde que requerido previamente ao processo anual de atribuição de classes e aulas, classificar-se na unidade escolar na qual, no(s) ano(s) letivo(s) anterior(es), quedou-se nesta condição.

§2º Constituirá falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa por parte do adido em exercer atividades para as quais foi designado.

Artigo 61 A Secretaria de Educação do Município expedirá normas complementares, na época devida, contendo instruções necessárias ao cumprimento deste Capítulo.

CAPÍTULO X
DOS AFASTAMENTOS

Artigo 62 O docente poderá ser afastado do exercício do emprego, respeitando o interesse da Administração Municipal para:

I - prover função de confiança de profissionais de educação e apoio pedagógico;

II - exercer atividades inerentes ou correlatas ao Magistério em empregos ou funções previstas na Secretaria Municipal de Educação;

III - exercer, junto as entidades conveniadas com a Secretaria Municipal de

Educação, sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens do emprego, atividades inerentes ao Magistério;

IV exercer emprego ou substituir ocupante de emprego ou função, desde que da mesma classe, classificado em qualquer unidade escolar do Município de Adamantina, em situação de adido;

§1º Consideram-se atribuições inerentes às do Magistério aquelas que são próprias do emprego e da função docente do quadro do Magistério.

§2º Consideram-se atribuições correlatas às do Magistério aquelas relacionadas com a docência em outras modalidades de ensino, bem como as de natureza técnica.

Artigo 63 Os afastamentos referidos no artigo anterior serão concedidos sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens do emprego, devendo o docente cumprir o mesmo regime semanal do titular que vier substituir, não sendo permitido receber vencimentos cumulativos.

Artigo 64 Os afastamentos para outros órgãos ou funções fora do Sistema Municipal de Ensino e na própria Secretaria Municipal de Educação serão concedidos com prejuízos de vencimentos e das demais vantagens do emprego.

§1º Os afastamentos tratados no "caput" deste artigo poderão ser concedidos sem prejuízo de vencimento e com prejuízo das demais vantagens do emprego se pagos com recursos acima dos 25% (vinte e cinco por cento) aplicáveis em educação.

§2º Sempre, a interesse da Administração, poderá ser concedido afastamento para tratar de interesse particular, por período máximo de 2 (dois) anos, ao ocupante de emprego permanente, que tiver no mínimo 5 (cinco) anos de exercício no Magistério e, esgotando o prazo de 2 (dois) anos, novo afastamento só será concedido após transcorrido 5 (cinco) anos.

CAPÍTULO XI
DOS DIREITOS E DEVERES

Seção I
Dos Direitos Básicos

Artigo 65 Além dos direitos previstos em outras normas, ao integrante do quadro do magistério municipal será assegurado:

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

II – ter assegurado a oportunidade de frequentar cursos de aperfeiçoamento e treinamento que visem à melhoria de seu desempenho e aprimoramento profissional;

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

IV – ter a liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e a construção do bem comum, sem comprometer a linha pedagógica adotada;

V – receber remuneração de acordo com o nível correspondente, conforme habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho estabelecido por esta lei;

VI – ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico pedagógico independente do regime jurídico a que estiver sujeito;

VII – receber, através do serviço especializado de educação, assistência ao exercício profissional;

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

IX – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

X – reunir-se na unidade escolar, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares, mediante autorização do superior hierárquico;

XI – participar das eleições dos membros do Conselho Municipal de Educação e do Conselho do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB;

XII – ter calendário escolar anual.

Seção II
Dos Deveres

Artigo 66 O integrante do quadro de pessoal do magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverão:

I - Conhecer e respeitar as leis;

II - Preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através de seu desempenho profissional;

III - Empenhar-se em prol do desenvolvimento do educando, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação, respeitando sua cultura e linguagem;

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

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

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

VII - Incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre o educando e demais educadores;

VIII - Contribuir para o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

IX - Respeitar o educando como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia do seu aprendizado;

X - Comunicar ao superior imediato as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às entidades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

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

XII - Fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos, junto a unidade de pessoal;

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

XIV - Participar do Conselho de Escola;

XV - Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar;

XVI - Estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento;

XVII - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

XVIII - Desenvolver outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas por seu superior imediato;

XIX - Respeitar as demais disposições regulamentares.

Artigo 67 Além do disposto no artigo anterior, o Diretor de Escola deverá:

I - Organizar as atividades de planejamento no âmbito do estabelecimento de ensino:

a - Coordenando a elaboração do plano escolar;

b - Assegurando a compatibilização do Plano Escolar com o Plano Municipal de Educação;

c - Superintendendo o acompanhamento, avaliação e controle da execução do Plano Escolar.

II - Subsidiar o planejamento educacional:

a - Responsabilizando-se pela atualização, exatidão, sistematização e fluxo dos dados necessários ao planejamento do sistema educacional;

b - prevendo recursos físicos, materiais, humanos e financeiros para atender às necessidades do estabelecimento de ensino a curto, médio e longo prazo;

c - Propondo as habilitações profissionais a serem oferecidas pelo estabelecimento escolar em função da demanda, em nível de escola, e dos recursos disponíveis.

III - Elaborar ou coordenar a elaboração do relatório anual do estabelecimento de ensino para:

a - Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, bem como dos regulamentos, diretrizes e normas emanadas da administração superior;

b - Zelar pela manutenção e conservação dos bens patrimoniais;

c - Promover o contínuo aperfeiçoamento dos recursos físicos, materiais e humanos do estabelecimento de ensino;

d - Assegurar a inspeção periódica dos bens patrimoniais, solicitando baixa dos inservíveis e colocando os excedentes à disposição da unidade competente;

e - Promover a integração escola-família-comunidade;

f - Organizar e coordenar as atividades de natureza assistencial;

g - Desenvolver outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas por seu superior.

Artigo 68 Além do disposto no art. 63 da presente Lei, o docente deverá:

I - Participar da elaboração do Plano Escolar;

II - Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e às atividades afins;

III - Realizar atividades referentes à coordenação pedagógica, atuando inclusive como coordenador da área, quando designado;

IV - Executar atividades de recuperação de alunos;

V - Cumprir as horas-atividade;

VI - Proceder à observação dos educandos, identificando necessidades e carência de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interfiram na aprendizagem, encaminhando-os às unidades competentes;

VII - Participar de Conselho de Classe;

VIII - Manter permanente contato com os pais ou responsáveis, informando-os sobre o desenvolvimento do educando e obtendo dados de interesse para o processo educativo;

IX - Participar das atividades educacionais, recreativas, comemorativas e culturais;

X - Participar da Associação de Pais e Mestres e outras instituições auxiliares da área educacional;

XI - Responsabilizar-se pela utilização, manutenção e conservação das instalações, equipamentos e materiais próprios de sua área de atuação e atividade;

XII - Solicitar material de consumo necessário ao desenvolvimento de sua atividade;

XIII - Desenvolver outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas por seu superior imediato.

CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Artigo 69 O Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura do Município de Adamantina apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos professores abrangidos por esta Lei.

Artigo 70 Observado o ato jurídico perfeito, ficam assegurados aos docentes que ingressaram na carreira com o nível médio todos os direitos a ela atinentes.

Artigo 71 Aplicam-se, subsidiariamente aos integrantes do Quadro do Magistério, naquilo que, com a presente Lei não conflitar, as disposições da legislação municipal vigente e da Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 72 Os integrantes do Quadro do Magistério Municipal ficam impedidos de ser transferidos ou cedidos às demais unidades administrativas da Prefeitura, autarquias,

fundações públicas e empresas públicas municipais, exceto no caso de readaptação ou designação em empregos ou funções de confiança.

Artigo 73 Consideram-se efetivamente exercidas as horas-aula que o docente deixar de prestar por motivo de:

I - Férias escolares;

II - Suspensão de aulas por determinação superior;

III - Recesso escolar;

IV - Convocação de Júri e outras obrigações decorrentes da legislação específica.

Artigo 74 As Descrições de Empregos são as constantes dos anexos III e IV.

Artigo 75 Fica criada Comissão Paritária de Acompanhamento da Carreira e da Qualidade dos Serviços Educacionais, cujos membros terão suas designações pelo prazo máximo de 4 (quatro) anos, permitida recondução, se caso, com as seguintes atribuições:

I – estudar as condições de trabalho e propor políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

II – demais regras previstas na presente Lei.

Artigo 76 A Comissão terá a seguinte composição:

I – cinco representantes do Executivo Municipal, indicados pela Secretaria de Educação, sendo:

a - o titular da pasta de Educação - presidente;

b - um represente dos procuradores municipais;

c - três servidores públicos municipais;

II – um representante das funções de suporte pedagógico, escolhido pelos pares;

III – três representantes dos empregos de docentes, escolhidos pelos pares, sendo:

a - um representante dos docentes de EMEI - Ciclo I;

b - um representante dos docentes de EMEI - Ciclo II;

c - um representante dos docentes de Ensino Fundamental.

IV – um representante do Conselho Municipal de Educação escolhido pelos pares.

Parágrafo Único A Comissão Paritária de Acompanhamento da Carreira e

da Qualidade dos Serviços Educacionais será regulamentada por decreto do executivo e as designações serão efetuadas por ato do Chefe do Poder Executivo, observadas as indicações de cada segmento.

Artigo 77 Aos empregos declarados em extinção na vacância são aplicados todos os direitos, garantias e deveres de que trata esta lei.

Artigo 78 O Poder Executivo baixará os atos regulamentares necessários à execução da presente Lei.

Artigo 79 Quando houver, no final de cada ano letivo, resíduos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos profissionais da Educação FUNDEB, o mesmo deverá ser repassado aos docentes, como Prêmio de Valorização Profissional PVP, nos termos de regulamento específico.

Artigo 80 As despesas decorrentes da execução da presente Lei serão atendidas por conta das dotações próprias consignadas no orçamento, de acordo com as normas legais vigentes.

Artigo 81 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ressalvadas as disposições atinentes à criação ou aumento de empregos ou funções, bem como aquelas que impliquem aumento de despesas com pessoal, as quais entrarão em vigor, excepcionalmente, em 1º de janeiro de 2022.

Artigo 82 Revogam-se as disposições em contrário e, em especial a Lei Complementar nº 94, de 22 de novembro de 2007.

Adamantina, 13 de outubro de 2021.

MARCIO CARDIM
Prefeito do Município