Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Itaberaba 2016

Av Rio Branco, 617 • Centro • CNPJ 13.719.646/0001-75
CEP 46880-000 • Itaberaba - Bahia / e-mail – gabinete.itaberaba@hotmail.com

JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI N.º 007 DE 031 DE MARÇO DE 2016

Senhores Vereadores,

Cumprimentando-o cordialmente, vimos encaminhar para apreciação e deliberação dessa Egrégia Casa de Leis, o incluso Projeto de Lei que DISPÕE SOBRE O **PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE ITABERABA**, ESTADO DA BAHIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Nos dizeres da Comissão especialmente designada para estudo, análise, discussão e elaboração do Projeto de Lei referente ao Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério e com a consequente revogação da Lei n.º 853 de 09 de setembro de 1998, como o próprio projeto define, Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, para efeitos da futura lei a ser aprovada a partir deste documento, "é o conjunto de preceitos de provimento e movimentação, direitos, vantagens, deveres, proibições e responsabilidades, dos servidores públicos do magistério municipal, estabelecidos com base nos princípios constitucionais que regem as relações entre o município e seus servidores".

Deste modo, os estudos, análise, discussão e elaboração do Projeto de Lei em referência foram concebidos de forma harmônica entre os atores que compuseram a Comissão, a se obter uma abordagem adequada dos temas e institutos ligados ao Servidor do Magistério Público Municipal, analisando-se, igualmente, as especificidades atinentes aos servidores do Magistério de Itaberaba – BA.

Isto posto, a legislação que ora é vigente acerca do tema, qual seja, a Lei 853 de 09 de setembro de 1998, necessitou de muitas complementações ao longo destes anos, ocasionando que as leis relativas aos servidores se encontram de forma esparsa no arcabouço legislativo do Município, o que muitas vezes gerou dificuldade de interpretação e, sobretudo, de aplicação.

Igualmente, tal legislação, extremamente dinâmica, necessitava de revisão geral, que concatenasse os artigos de um novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos com a nova visão de gestão pública, com os novos institutos aplicáveis no direito administrativo e com abordagem mais moderna.

Assim, importante ressaltar que esta nova propositura, visa cumprir metas da agenda do governo municipal, na busca permanente do reconhecimento, valorização e estímulo ao desenvolvimento dos profissionais do magistério, do ensino público municipal de Itaberaba, vindo ao encontro dos novos anseios de uma administração pública moderna, ágil, transparente e, sobretudo, impessoal.

A presente proposta se mostra ainda mais relevante, ou melhor, porque não dizer ousada para os profissionais integrantes da carreira do magistério municipal, em virtude de ter sido assegurado neste instrumento a possibilidade do crescimento dos

profissionais mediante o instituto de **progressão vertical e horizontal,** dentre outros direitos e vantagens fundamentais, destacados a seguir:

1. Enquadramento por faixa de efetivo tempo de serviço nas respectivas referências.
2. Progressão Vertical de um nível para outro imediatamente superior, comprovada através de habilitação.
3. Progressão Horizontal é passagem de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, mediante avaliação de desempenho.
4. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, como parte integrante da carga horária de trabalho, observado as diretrizes inerentes ao ensino público municipal.
5. A fixação dos padrões de vencimentos de forma progressiva, respeitada a natureza, grau de responsabilidade e complexidade das atribuições.
6. Definição de data base para revisão do vencimento da categoria para 1º de março de cada ano.
7. Valorização dos cursos, para efeito de vantagem, concluídos a partir de 1º de janeiro de 2006, dentre outras vantagens.
8. O estágio probatório, que passará de 2 anos para 3, mudança sugerida pelo Tribunal de Contas dos Municípios e assunto sumulado pelo STF.
9. A qualificação dos profissionais do magistério e outros institutos jurídicos afins foram privilegiados, como os direitos e vantagens inerentes aos profissionais do magistério, dentre outras.

Para se alcançar tal finalidade, este Projeto contou com a formação de uma Comissão composta por servidores públicos municipais da esfera do Poder Executivo, servidores estes representantes das Secretarias de Administração e Educação. Contou, igualmente, com a participação de representantes do Sindicato dos Servidores do Magistério Público Municipal de Itaberaba – BA.

Estes servidores públicos têm formação escolar nas mais diversas áreas do conhecimento (administração, direito, pedagogia, dentre outras...), e alguns deles estão há mais de 15 (quinze) anos servindo ao Município. Todos eles trouxeram suas experiências e sua carga de saber para estudar, discutir, elaborar e apresentar um Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos adequado às necessidades atuais do Município, **de forma consensual**.

Ademais, tal Projeto de Lei contou com a análise de várias leis pertinentes ao tema, tais como as Leis nº 853 de 09 de setembro de 1998, a Lei nº 925 de maio de 2001, que cria o Sistema de Seguridade Funcional do Município e a Lei Municipal 1211 de dezembro de 2010, que Reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social do Município, tudo isto tendo sempre por base os ditames trazidos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e pela Constituição Federal de 1988, notadamente as alterações introduzidas pelas Emendas Constitucionais nº 19 de 04 de junho de 1998, nº 20 de 15 de dezembro de 1998, nº 34 de 13 de dezembro de 2001 e nº 41 de 19 de dezembro de 2003.

Portanto, esta conjugação de esforços por vários meses resultou no Projeto de Lei que ora remetemos a esta Casa de Leis. Nesta nova legislação estão contemplados

diversos direitos e deveres do servidor público integrante do quadro do Magistério, de suma importância para possibilitar uma gestão pública mais moderna e eficiente.

O Projeto que ora se apresenta, portanto, é fruto de análise minuciosa das ideias apresentadas, o que, ressalte-se, conferiu uma maior adequação do Projeto aos anseios dos servidores do magistério municipal e ao comprometimento com a melhora dos serviços prestados a toda comunidade itaberabense.

Portanto, a Comissão Institucional e os representantes do Sindicato apresentaram o presente Projeto de instituição do novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos do Magistério Municipal, com as necessárias alterações oferecidas pelos mais diversos servidores do magistério público, a fim de que, ao ser aprovado na Ínclita Câmara de Vereadores, seja útil e eficiente ferramenta de gestão para a Administração Pública Municipal, bem como guardiã de direitos e deveres dos Servidores do Magistério Público deste Município, tendo em vista o desenvolvimento e a modernização da Administração Municipal.

Sem mais para o momento, aproveitamos a oportunidade para reiterar agradecimentos, extensivo aos Nobres Vereadores que integram esse Ínclito Poder Legislativo, aguardando a apreciação favorável ao presente.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, 31 de março de 2016.

JOÃO ALMEIDA MASCARENHAS FILHO
Prefeito Municipal

SUMÁRIO

TÍTULO I 4
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL. 4
CAPÍTULO I 4
DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA 4
Seção I 4
Do Conceito 4
Seção II 4
Dos Fundamentos 4
Seção III 5
Da Estrutura da Carreira 5
Seção IV 5
Da Progressão 5
Seção V 7
Da Avaliação de Desempenho 7
Seção VI 9
Da Condicionante e das Complementações da Avaliação de Desempenho 9
Seção VII 10
Da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional 10
CAPÍTULO II 11
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO 11
Seção I 11
Dos Conceitos 11
Seção II 11
Do Vencimento Mínimo Obrigatório 11
Seção III 11
Da Fixação do Vencimento e da Remuneração 11
Seção IV 12
Da Gratificação pelo exercício em Cargo em Comissão e Função Gratificada 12
Seção V 12
Da Gratificação pela Regência de Classe 12

Seção VI 12
Da Gratificação de Educação Especial 12
Seção VII 13
Da Gratificação por Suporte Pedagógico 13
Seção VIII 13
Da Licença-Prêmio 13
CAPÍTULO III 13
Da Aposentadoria 13
CAPÍTULO IV 14
Do Enquadramento Inicial no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos. 14
Seção I 14
Dos Preceitos Básicos 14
CAPÍTULO VI 15
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 15
ANEXO I 20
FIXA QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO 20
ANEXO II 20
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 20 HORAS SEMANAIS 20
ANEXO III 21
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS 21
ANEXO IV 22
ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS 22
ANEXO V 29
DOS REQUISITOS E ATUAÇÃO DOS CARGOS 29
ANEXO VI 30
QUADRO DE CORRELAÇÃO DE CARGOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO 30
ANEXO VII 30
QUADRO SUPLEMENTAR – MAGISTÉRIO PÚBLICO 30
ANEXO VIII 31
DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DO PROFESSOR 31
ANEXO IX 31

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS 31
ANEXO X 31
PORTE DA ESCOLA 32
ANEXO XI 32
CARGO EM COMISSÃO 32
ANEXO XII 33
FUNÇÕES GRATIFICADAS 33

CÂMARA MUNICIPAL DE ITABERABA-BA
PROTOCOLO GERAL
PROC. Nº 190 /2016
Em 11 /04/2016
Servidor (a) da CM/BA

PROJETO DE LEI N.º 007

DE

31 DE MARÇO DE 2016

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Itaberaba.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ITABERABA, ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições, faz saber que a Câmara Municipal de Itaberaba, Decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.

CAPÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA

Seção I
Do Conceito

Art. 1º - O Plano de Cargos e Carreira é o conjunto ordenado das regras contidas nesta Lei que definem a evolução funcional na carreira dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal de Itaberaba, ocupantes de cargos efetivos, cujos objetivos são:

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

II. o estímulo ao desenvolvimento profissional e a qualificação funcional com vencimento condigna;

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

Seção II
Dos Fundamentos

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal, assegurados os princípios da legalidade e da segurança jurídica, tem como fundamentos:

I. progressão na carreira baseada na experiência, títulos e avaliação de desempenho;

II. aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino conforme dispõe a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o respeito ao percentual mínimo para o pagamento dos integrantes do magistério;
III. vencimento inicial profissional nunca inferior ao piso salarial profissional nacional;
IV. a liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos estabelecidos na legislação vigente;
V. direito de livre negociação salarial, inclusive a negociação coletiva anual, conforme a legislação em vigor.

Seção III
Da Estrutura da Carreira

Art. 3º - A carreira dos profissionais do Quadro do Magistério do Ensino Público Municipal de Itaberaba é estruturada com base em cargos de provimento efetivo, ordenados em níveis e referências com a denominação de:
I. Professor de Desenvolvimento Integral – Creche;
II. Professor da Educação Básica I – Pré-Escola;
III. Professor de Educação Básica II – anos iniciais
IV. Professor da Educação Básica III– anos finais;
V. Professor da Educação Básica Especial;
VI. Coordenador Pedagógico;
VII. Orientador Educacional.

Art. 4º – Os atuais professores e profissionais de suporte pedagógico à docência, titulares de cargos efetivos, serão enquadrados na data da publicação desta Lei, nos níveis de acordo com a titulação e nas referências de acordo com o tempo de efetivo exercício, em conformidade com os **ANEXOS I e II.**

Seção IV
Da Progressão

Art. 5º – Progressão é a movimentação do profissional do magistério efetivo e estável dentro do plano, tanto no mesmo nível, progressão horizontal, como de um nível para outro, progressão vertical.

Parágrafo Único – As progressões ocorrerão alternadamente, com interstício de 3 (três) anos, sendo a primeira Progressão ocorrerá a partir de 3 (três) anos de efetivo exercício, considerando o início do período a data de enquadramento previsto no art. 34 desta Lei;

Art. 6º – A progressão vertical é a passagem do profissional do magistério de um nível para outro imediatamente superior, desde que comprovada à habilitação exigida e a existência de vaga no nível em que se dará.

§ 1º. A progressão vertical altera a referência em que o profissional do magistério se encontrava no nível anterior.

§ 2º. Não será computado para fins da concessão de progressão vertical, quando o título tiver sido usado para concessão outro beneficio ou gratificação, de mesma natureza.

§ 3º. Não será concedida progressão vertical ao profissional do magistério que estiver:
I – em licença para mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
II – em licença para tratar de interesse particular ou afastado, a qualquer título, com ou sem ônus para os cofres públicos;
III – cumprindo pena disciplinar;
IV – sujeito ao estágio probatório.

§ 4º. Depois de uma progressão vertical, o profissional do magistério só poderá solicitar, para cada vínculo, nova progressão vertical cumprido o prazo mínimo de 03 (três) anos, após a concessão da progressão anterior, período este em que será proibida a sua disponibilidade ou licença para interesse particular.

§ 5º - A progressão vertical será requerida nos meses de fevereiro a dezembro do ano em curso.

§ 6º - A progressão vertical será concedida no prazo máximo de até 180 (cento oitenta) dias por ato do Chefe do Poder Executivo, com efeitos financeiros retroativos à data de protocolo do requerimento.

§7º - A concessão obedecerá à ordem de entrada dos requerimentos em cada mês.

§8º - A progressão vertical de que trata o presente será regulamentada mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir da publicação desta Lei.

Art. 7º. Progressão horizontal é a movimentação, por merecimento do profissional do magistério de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN nº 9.394/96, art. 67, inciso IV, cumprindo simultaneamente as condições a seguir:
I - houver completado três anos de efetivo exercício na referência "A";
II - obtiver resultado positivo na avaliação de desempenho relativa ao interstício de tempo referido no inciso anterior;
III – tiver participado com aproveitamento em programas e/ou cursos de capacitação, sendo aproveitado em somatório perfazendo carga horária de, no mínimo, 120 horas.

§1º - A expedição dos certificados dos programas e/ou curso de capacitação ofertados, a cada ano letivo, pela Secretaria Municipal de Educação, ocorrerá no mês de dezembro e computará todas as horas/aula.

§2º - Os requerimentos de progressão horizontal deverão ser protocolados nos meses de março a maio de cada ano e a Administração Pública Municipal deverá apreciá-los no prazo máximo de 90 (noventa) dias subsequentes, sem prejuízo de os efeitos financeiros retroagirem à data de seu protocolo.

§3º - Para fins da gratificação prevista neste artigo somente serão valorados cursos concluídos a partir de 1º de janeiro de 2006.

§4º - A progressão horizontal de que trata o presente, será regulamentada mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir da publicação desta Lei.

Art. 8º. O profissional do magistério que vier a falecer sem que lhe tenha sido deferida a progressão horizontal ou a progressão vertical a que faria jus será, para todos os efeitos, considerado posicionado no nível ou na referência correspondente.

Art. 9º. Os profissionais do Magistério Público Municipal:
I. Cedidos a órgãos não integrantes da Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal de Educação não farão jus a progressão horizontal;
II. Afastados para interesse particular não farão jus a progressão horizontal.

Seção V
Da Avaliação de Desempenho

Art. 10 - A avaliação de desempenho dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal processar-se-á de forma pertinente com apuração anual e tem como objetivo:
I - subsidiar o planejamento e novas ações necessárias e apropriadas ao constante desenvolvimento e qualidade do ensino público municipal;
II - propiciar ao conjunto de gestores e professores avaliação diagnóstica que os estimulem a melhorar seu desempenho;
III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação na formulação de programas de formação continuada;
IV - promover a evolução funcional.

Art.11 - É competência:
I- Do Chefe do Poder Executivo Municipal baixar normas regulatórias no tocante à criação e implementação do sistema de avaliação de desempenho dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal.
II- Da Secretaria Municipal de Educação elaborar, em trabalho conjunto com os profissionais do magistério do ensino público municipal, instrumentação de avaliação de desempenho apropriada e formatada em formulários próprios, definindo fatores significantes na condução da análise em termos de indicadores qualitativos e quantitativos de maneira a, com objetividade, dar forma e conteúdo à avaliação de desempenho a que se refere o *caput* e seus incisos:

a) O trabalho conjunto referido no inciso II, deste artigo, consubstanciar-se-á em manual específico de normas e procedimentos que orientará o processo de avaliação de desempenho de que tratam as Seções V e VI, deste Plano, com ênfase em relação à obrigatoriedade de:

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

2- análise de todas as peças do processo respectivo pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional de que trata o artigo 21 da presente Lei, para certificação no tocante à aplicação das regras relativas à evolução funcional constantes desta Lei;

3- efetiva ciência do resultado da avaliação de desempenho respectiva ao profissional avaliado;

4- recorrência por parte do profissional avaliado, à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, em caso de divergência em relação ao resultado da avaliação;
5- revisão e retificação ou ratificação do resultado da avaliação sempre que se fizer necessário, acompanhada da justificativa correspondente, em relatório a ser encaminhado ao titular da Secretaria Municipal de Educação, para decisão final.

Art. 12 - A aplicação da avaliação de desempenho contemplará todos os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal e deve ocorrer de forma transparente e em condições de igualdade e análise por parte:
I - dos avaliados, na expressão de autoavaliação;
II - dos avaliadores, na condição de superiores hierárquicos;
III - dos pares, em se tratando de avaliação do docente;
IV - do grupo docente com relação à equipe gestora formada por profissionais em exercício de função gratificada, Diretor de Escola e Vice-Diretor.

Art. 13 - O processo de avaliação de desempenho atenderá, obrigatoriamente, às seguintes condições:
I - aplicação, em momentos simultâneos, do avaliado e do avaliador;
II - fatores de desempenho, complementados de subfatores descritivos definidos coletivamente e indicativos que possibilitem o entendimento do que está sendo avaliado e as evidências dessa avaliação;
III - dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo profissional na realização de seu trabalho e sua contribuição para o alcance dos objetivos educacionais.

Art. 14 - Ficam definidos:
I. os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal de Itaberaba com base nas suas atividades específicas para fins da aplicação de instrumento de desempenho e do levantamento das condições de trabalho, posicionados nas atividades:
a) de docência: Professor de Desenvolvimento Integral - Creche, Professor da Educação Básica I – Pré- Escola, Professor da Educação Básica II – anos iniciais, Professor da Educação Básica III – anos finais e Professor da Educação Básica Especial;
b) gestores: Diretor de Escola e Vice-Diretor de Escola;
c) de suporte pedagógico à docência: os profissionais que atuam nas unidades escolares e na Secretaria Municipal de Educação.

II. os fatores de avaliação em conformidade com o estabelecido nos artigos 15, 16 e 17 abaixo, que deverão ser complementados na forma de subfatores descritivos e indicativos de evidências em relação ao trabalho realizado.

Parágrafo Único - Os fatores descritivos que trata o inciso II deste artigo serão desenvolvidos coletivamente com os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal, acordados com as diferentes competências.

Art. 15 - São fatores a serem considerados em termos do desempenho dos profissionais em atividades docentes e gestoras do Quadro do Magistério Público de Itaberaba, quanto à autoavaliação e a avaliação dos superiores hierárquicos:
I. qualidade do trabalho, iniciativa e criatividade;

II. competência interpessoal;
III. responsabilidade com o trabalho;
IV. zelo por equipamentos, materiais e ambiente escolar;
V. relações com a comunidade;
VI. assiduidade e pontualidade.

Art. 16 - São fatores a serem acrescentados para avaliação de desempenho dos profissionais em atividades gestoras:
I. atuação integrada, compromisso, comunicação;
II. liderança;
III. flexibilidade;
IV. gestão das condições de trabalho;
V. gestão de recursos;
VI. planejamento e organização.

Art. 17 - São fatores para avaliação das condições de trabalho para docentes, gestores e demais profissionais que atuam nas Unidades Escolares ou na Secretaria Municipal de Educação:
I.materiais de consumo;
II.materiais permanentes;
III.ambiente físico;
IV.disponibilidade de materiais de consumo;
V.estabelecimento de diretrizes.

Art. 18 - Os formulários específicos referidos no inciso II do artigo 15, conterão a relação dos fatores e subfatores complementares a serem avaliados, seguindo-se-lhes espaços para registro dos graus de desempenho resultantes da avaliação, identificados numericamente de 1 (um) a 4 (quatro).

§ 1º - A identificação numérica correspondente aos graus de desempenho a que se refere o *caput* define o desempenho do profissional na realização do seu trabalho, na seguinte conformidade:
I. grau 4, como excelente, acima do esperado;
II. grau 3, como bom, no limite das expectativas;
III. grau 2, como regular, em alguns aspectos abaixo da média desejada;
IV. grau 1, como abaixo da média desejada e incompatível com as atribuições do cargo respectivo.

§ 2º - Assiduidade e pontualidade serão registradas em espaços próprios nos formulários específicos a serem criados mediante Decreto de Regulamentação específica.

Seção VI
Da Condicionante e das Complementações da Avaliação de Desempenho

Art. 19 - O processo de avaliação de desempenho, após construção coletiva na forma estabelecida na seção anterior desta Lei, será vivenciado de forma experimental por 3

(três) anos letivos consecutivos quando contabilizadas as alterações que se fizerem necessárias, será legitimado por ato oficial do Executivo Municipal.

Parágrafo Único - A elaboração e/ou a aplicação da avaliação de desempenho na fase experimental de 3 (três) anos letivos consecutivos deverá, obrigatoriamente, contar com a participação da Comissão de Desenvolvimento Funcional, estabelecida nesta Lei.

Art. 20 - Cabe à Secretaria Municipal de Educação, quanto ao processo de avaliação de desempenho:

I- desenvolver em 3 (três) anos o respectivo processo voltado à autoavaliação, avaliação da chefia e dos pares;

II- complementar, no prazo de 7 (sete) anos, com instrumentos de avaliação relacionados ao grau de aprendizagem do aluno, do grupo classe e do grupo escola considerando, para tanto, as variáveis implicadas no processo ensino-aprendizagem.

§ 1º - A partir da implantação de novos instrumentos de que trata o inciso II, o resultado da avaliação de desempenho será representado pela média entre os resultados destes, e os estabelecidos conforme disposto no inciso I, deste mesmo artigo.

§ 2º - A instituição oficial do processo de avaliação de desempenho e alterações que vierem a ocorrer serão efetuadas por ato do Poder Executivo.

Seção VII
Da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional

Art. 21 - A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional dos Profissionais do Quadro Efetivo do Magistério Público Municipal será constituída por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) membros indicados pelos profissionais do Quadro do Magistério e 03 (três) membros indicados pela gestão municipal, com mandato de 02 (dois) anos, cabendo ao Presidente da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional o voto de desempate.

§ 1º - Caberá à Comissão a que se refere o *caput:*

I. acompanhar, diretamente, o enquadramento inicial e as diversas fases da evolução funcional, a partir da publicação desta Lei;

II. pronunciar-se e emitir pareceres sobre os requerimentos que lhe sejam encaminhados relacionados à evolução funcional dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal;

III. participar:

a) da construção do instrumento de avaliação de desempenho específico para os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal;
b) da aplicação do instrumento de avaliação de desempenho enquanto em fase experimental, propondo alterações que se fizerem necessárias;
c) das análises relacionadas aos resultados do respectivo processo de avaliação de desempenho quando em forma oficial, e a aplicabilidade do mesmo quanto a progressão vertical.

§ 2º - A criação da Comissão a que se refere o *caput será* da competência do Chefe do Poder Executivo Municipal com sua normatização em regulamento específico.

CAPÍTULO II
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I
Dos Conceitos

Art. 22 - Para os efeitos desta Lei:

I- vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público a que tem direito o profissional do Quadro do Magistério Público Municipal;
II- vencimento é o vencimento do profissional a que se refere o inciso I, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Seção II
Do Vencimento Mínimo Obrigatório

Art. 23 - Os critérios adotados em relação ao vencimento dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal vinculam-se às determinações constitucionais e infraconstitucionais referindo-se à destinação de recursos mínimos obrigatórios e ao piso salarial profissional nacional.

Parágrafo Único - Nenhum profissional do Quadro do Magistério Público Municipal poderá receber vencimento inferior ao piso salarial profissional nacional.

Seção III
Da Fixação do Vencimento e da Remuneração

Art. 24 - O vencimento respectivo dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal somente poderá ser fixado ou alterado por lei de iniciativa do Poder Executivo Municipal, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção do percentual dos índices.

§ 1° - O vencimento de que trata o *caput* é irredutível, na forma da lei.

§ 2º - A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes da remuneração dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições que correspondem aos respectivos cargos;
II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;
III - as peculiaridades dos cargos.

Art. 25 - As faixas de vencimento dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal serão organizadas por cargo, nível e referência, segundo **Anexos II e III,** desta Lei.

Art. 26 - A partir da efetivação do enquadramento, conforme o disposto nesta Lei, o valor dos vencimentos dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal dar-se-á na seguinte conformidade:

I - todo docente terá cargo, nível, vencimento e jornada de trabalho fixado em Lei, base de cálculo para o valor da hora-aula, na forma proporcional ao número de horas trabalhadas como suplementação de jornada, calculadas sobre a referência básica do respectivo profissional;

II - a evolução funcional do profissional do Quadro do Magistério Público Municipal em concordância com os valores estabelecidos pelos níveis e respectivas referências, dispostas nos **Anexos II e III,** desta Lei.

Seção IV
Da Gratificação pelo exercício em Cargo em Comissão e Função Gratificada

Art. - 27 – A gratificação pelo exercício de Cargo em Comissão de Diretor de Escola, Vice-Diretor e de Função Gratificada, dar-se-á de acordo com o porte da escola, conforme **Anexo X.**

§1° - A carga horária de trabalho do Diretor de Unidade municipal de ensino será de 40 (quarenta) horas semanais, a do vice-diretor será de 20 (vinte) horas.

§2° - A designação para as funções gratificadas de Secretário Escolar de Nível Médio e Superior obedecerá ao que dispuser esta lei.

Seção V
Da Gratificação pela Regência de Classe

Art. 28- A gratificação pela regência de classe é devida ao professor como incentivo à permanência em sala de aula, no percentual de 20% (vinte por cento), sobre o vencimento do cargo efetivo, apenas enquanto o servidor estiver em exercício.

Parágrafo Único – Será considerada efetiva regência de classe os afastamentos temporários decorrentes do gozo das férias e de licença-prêmio.

Seção VI
Da Gratificação de Educação Especial

Art. 29– A gratificação pela atuação na Educação Especial destinada ao profissional do magistério, integrante do Quadro de Magistério que atuar em salas de recursos multifuncionais, instaladas nas unidades escolares de ensino regular, será no percentual de 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo, somente enquanto o servidor estiver em exercício.

Parágrafo Único – Fará jus ao referido percentual todo professor em efetiva regência de classe com alunos especiais, mediante curso de especialização comprovado com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

Seção VII
Da Gratificação por Suporte Pedagógico

Art. 30– A Gratificação por Suporte Pedagógico – GSP - será devida aos integrantes do quadro do Magistério Municipal que exerçam atividades de suporte pedagógico à docência (Coordenação Pedagógica), lotados em Unidades Escolares.

Parágrafo Único – Ao profissional do magistério será devida à gratificação de 20% (vinte por cento) sobre seu vencimento base, a título de GSP como incentivo ao desenvolvimento das suas atribuições.

Seção VIII
Da Licença-Prêmio

Art. 31- Licença -prêmio é a premiação concedida ao profissional do magistério para capacitação.

§ 1º - Todo profissional do Quadro do Magistério Público Municipal poderá requerer e ter concedida licença-prêmio de 90 (noventa) dias consecutivos ou não, com todos os direitos e vantagens previstos no Estatuto do Magistério Público Municipal:
I – após um quinquênio de efetivo exercício, e
II – atendidos os critérios previstos no Estatuto do Magistério.
§ 2º - O profissional do Quadro do Magistério Público Municipal em exercício no exercício de Cargo em Comissão e de Função Gratificada, somente terá seu pedido de licença-prêmio deferido observados os seguintes casos:
I. após o término de exercício de Cargo em Comissão ou função gratificada, ou
II. após o término do gozo de licença maternidade gestante ou adotante, ou
III. após o término de licença paternidade biológica ou adotante.

CAPÍTULO III
Da Aposentadoria

Art. 32. O Plano de Seguridade Social do Servidor Público do Município será regulado conforme as disposições previstas na Constituição Federal, Lei Orgânica do Município, Lei Municipal nº 925/2001 que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência e alterada pela Lei Municipal n.º 1211/2010 e o disposto nesta lei.

Art. 33. Nos casos em que tenha sido a aposentadoria concedida por motivo de invalidez, poderá o aposentado ser submetido à inspeção médica, para efeito de reversão ao serviço.

CAPÍTULO IV
Do Enquadramento Inicial no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos

Seção I
Dos Preceitos Básicos

Art. 34 - Os profissionais, na condição de servidores estatutários, ocupantes dos cargos que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal à data da publicação desta Lei, serão compulsoriamente enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos nela estabelecido, de conformidade com os **ANEXOS II e III.**

§ 1º - Para os efeitos do disposto no *caput,* são estatutários os profissionais já nomeados após aprovação em concurso público até a data da publicação desta Lei.

§ 2º - O enquadramento a que se refere o *caput* será processado no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data da publicação desta Lei e compreenderá:

I – validação pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o artigo 21, § 2º desta Lei;
II – oficialização pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, em ato administrativo próprio e com a publicação de lista(s) nominal (is) dos profissionais efetivos que o enquadramento contempla e, neste, os posicionamentos respectivos.

Art. 35 Os atuais ocupantes dos cargos integrantes do quadro do Magistério Público Municipal serão enquadrados, observando o que se segue:
I - nos cargos definidos pelos **Anexos II e III** desta Lei, respeitadas as respectivas jornadas de trabalho do cargo ocupado na data da sua publicação;
II - na sua respectiva referência de vencimento, constantes dos Anexos II e III, de acordo com o tempo de efetivo exercício, indicados nas faixas a seguir:
a) até 5 anos, 11 meses e 29 dias na referencia "a";
b) 6 anos até 11 anos,11 meses e 29 dias, na referência "b";
c) 12 anos até 17 anos, 11 meses e 29 dias, na referência "c";
d) 18 anos a 23 anos, 11 meses e 29 dias, na referência "d";
e) mais de 24 anos, na referência "e".

Art. 36- No processo de enquadramento a que se refere o artigo anterior tomar-se-á como base a situação do profissional à data da publicação desta Lei, conforme formatações das tabelas dos seus **Anexos II e III,** em relação aos seguintes fatores determinantes:
I – cargo ocupado e preenchido após aprovação em concurso público;
II – escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para ocupação do cargo quando de sua efetivação e sua evolução em relação a esta escolaridade, definida por níveis.
III – vencimento de referência do cargo na evolução funcional relacionadas à progressão horizontal e vertical, conforme Anexos II e III;
IV – legalidade em relação à ocupação do cargo e do que, a este, seja pertinente.

Art. 37- Do processo do enquadramento não poderá resultar redução salarial, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 37, inciso XV, da Constituição Federal.

§ 1° - Caso o enquadramento indique redução de vencimento, o profissional será enquadrado na categoria imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos, nível e referência a que pertence, de maneira a assegurar-lhe equivalência salarial.

§ 2° -. Nenhum profissional será enquadrado com base em função que ocupe em designação.

Art. 38- O profissional do Quadro do Magistério Público Municipal, cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei, poderá, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação das listas, dirigir-se à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, através de petição devidamente fundamentada e protocolada, para requerer revisão do seu enquadramento.

Parágrafo Único - A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional referida no *caput* deverá emitir parecer sobre as petições que lhe sejam encaminhadas, até 20 (vinte) dias úteis da data do recebimento e, dentro desse prazo, encaminhar parecer ao titular da Secretaria Municipal de Educação para os procedimentos cabíveis, observando-se com relação ao despacho final:

I. em caso de indeferimento da petição, o titular da Secretaria Municipal de Educação dará ao peticionário ciência do resultado;
II. em caso de deferimento da petição, caberá ao titular da Secretaria de Administração, formalizar oficialmente a decisão, para efetivação do novo enquadramento, com efeitos financeiros retroativos à data de protocolo do requerimento.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 39 Ficam os cargos renomeados, passando os cargos de provimento efetivo de "Denominação de Cargo Atual", para "Denominação de Cargo Novo", respeitado o nível de escolaridade do cargo anteriormente ocupado, conforme anexo VI desta Lei.

Parágrafo Único - O Enquadramento instituído por esta Lei dar-se-á mediante Decreto Municipal do Poder Executivo, através de Comissão Especial, que será instalada no prazo de até 180 dias após a promulgação desta Lei.

Art. 40 O Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores integrantes do Magistério Público Municipal de Itaberaba será efetivado de conformidade com os cargos, níveis e referências, constantes dos Anexos II e III, observadas as faixas de tempo de efetivo exercício previstas no Art. 35 desta Lei.

§1° A Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores integrantes do Magistério Público Municipal terá natureza transitória e

funcionará enquanto durar o processo de enquadramento dos servidores do magistério público municipal na carreira de que trata este Plano.

§ 2º Entende-se por enquadramento a definição da posição a ser ocupada pelo servidor do magistério público municipal, nas Tabelas constantes dos Anexos II e III, deste Plano.

§3º A Comissão de Enquadramento do Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público tem como finalidade promover a efetividade e a celeridade do processo de enquadramento previsto no Art. 34 desta Lei.

§4º A Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público de Itaberaba será composta por 06 (seis) membros técnicos, observados os seguintes critérios:

I – 03 (três) servidores representantes da Administração Pública Municipal, designados pelo Chefe do Poder Executivo;

II – 03 (três) servidores integrantes do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos da Administração Direta do Município de Itaberaba, mediante indicação dos seus pares, escolhidos entre seus representantes sindical;

a) A designação dos servidores representantes da Administração Pública Municipal de que trata o inciso I deste artigo deverá ser efetuada por meio de Decreto.

b) A relação dos servidores de que trata o inciso II deste artigo deverá constar em ata da Mesa Permanente de Negociação com a demonstração do processo de escolha destes.

§5º São atribuições da Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público de Itaberaba:

a) determinar que se dê publicidade, na forma e nos prazos legais, aos processos de enquadramento efetuados pelos setores competentes para tal enquadramento;

b) apreciar, em grau de recurso, e decidir, no prazo de 60 (sessenta) dias, as solicitações de revisão de enquadramento apresentadas pelos servidores;

c) encaminhar à Secretaria Municipal de Administração o resultado das análises e decisões que indeferirem os recursos de que trata o inciso anterior;

d) os recursos a serem encaminhados à apreciação da Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público de Itaberaba deverão ser devidamente protocolados no Protocolo da Secretaria Municipal de Administração para resguardar os interesses envolvidos.

§6º As reuniões de trabalho da Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público de Itaberaba ocorrerão enquanto durar o processo de enquadramento de que trata o Art. 34 desta Lei, em conformidade com Decreto de nomeação da Comissão.

Art. 41 Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei.

Art. 42 Aos cargos em extinção, identificados no Anexo VII, são garantidos os direitos e vantagens adquiridos.

§ 1º Os cargos objeto deste artigo extinguem-se na sua vacância.

§ 2º Os servidores vinculados ao Quadro em Extinção serão remunerados pela Tabela de Vencimento, Anexo VII, desta Lei, sendo garantidas as correções dos vencimentos, nos mesmos índices atribuídos aos demais servidores municipais.

Art. 43- O Quadro de provimento temporário do Magistério Público Municipal é constituído por Cargos em Comissão e Função Gratificada, **Anexos XI e XII.**

Art. 44 – Poderão ser incorporados aos proventos de aposentadoria, integrais ou proporcionais, as gratificações e vantagens percebidas por 5 (cinco) anos consecutivos ou 10 (dez) interpolados, calculados pela média percentual dos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês civil em que for protocolado o pedido de aposentadoria ou àquele em que for adquirido o direito à aposentação, salvo disposição prevista em legislação específica, as seguintes vantagens:

I. Pela regência de classe;
II. Pela regência de classe com alunos especiais;
III. Adicional por tempo de serviço;
IV. Gratificação por Suporte Pedagógico.

Art. 45 - No caso de afastamento do Diretor de Escola por período superior a 30 dias, o Vice-Diretor assume e passa a receber o valor correspondente pelo exercício do novo cargo, enquanto durar a substituição.

Art. 46 – Ao servidor do magistério que haja prestado serviços relevantes à causa da educação neste Município ou no Estado da Bahia poderá ser concedido pelo Chefe do Executivo Municipal o título honorífico de Emérito Educador de Itaberaba.

Parágrafo Único – A Secretaria Municipal de Educação poderá fazer a indicação dos educadores de que trata este artigo.

Art. 47 - São consideradas datas comemorativas os dias de 15 de outubro, Dia do Professor, e 11 de agosto, Dia do Estudante.

Art. 48 – A entidade que legalmente representa e defende os interesses do profissional do magistério público municipal terá assegurado o direito de indicar representantes, na mesma proporção que outras entidades de classe representativa dos servidores públicos administrativos municipais para os Conselhos, da circunscrição do Município de Itaberaba, que tratem de assuntos de interesse da categoria.

Art. 49 - É vedado atribuir ao servidor do Magistério outras atribuições que não as legalmente previstas para o cargo de Professor, Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional, salvo para o exercício de função gratificada, observadas a equivalência das funções.

Art. 50 - Do Quadro do Magistério Público Municipal:

I. criam-se os Cargos de Professor de Educação Básica Especial e Orientador Educacional, com provimento efetivo, conforme **Anexo I**.
II. ficam criadas as Funções Gratificadas de Secretário Escolar de Nível Médio e Secretário Escolar de Nível Superior, conforme **Anexo XII**.

Art. 51– Fica criado o Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal composto pelos ocupantes do cargo de Professor da rede municipal de ensino, com habilitação específica de ensino médio ou em grau superior obtida em curso de licenciatura de curta duração.

§ 1º – O Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal é constituído de cargos de provimento efetivo, na forma do **Anexo IX** desta Lei.

Art. 52 - Os atuais Professores de níveis 1, 2 e 3 passarão a compor o Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal e serão enquadrados, respectivamente, nos níveis 1 (professor de Nível Médio), 2 (professor Nível Médio com Adicionais) e 3 (professor com Licenciatura Curta), e nas mesmas referências em que se encontram na data de publicação desta Lei.

Art. 53– Fica vedado o ingresso de novos servidores ao Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal, cujo quantitativo de vagas será estabelecido em número igual ao número total de cargos efetivos de Professor nível 1, 2 e 3, ocupados na data de publicação desta Lei.

Parágrafo Único – Os cargos do Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal serão automaticamente extintos por ocasião da sua vacância.

Art. 54 - Nenhuma redução de vencimento ou provento poderá resultar da aplicação do disposto desta Lei, devendo no enquadramento ser assegurada ao servidor do Magistério Público Municipal, eventual diferença como vantagem pessoal, nominalmente identificável.

Art. 55 - O Município empregará todos os esforços para que até o ano de 2020, todos os professores integrantes do seu quadro de pessoal do magistério sejam habilitados em nível superior.

Art. 56– A data-base de revisão do vencimento da categoria será o dia 1º de março de cada ano, sendo de efeito retroativo, qualquer reajuste concedido após esta data.

Art. 57 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão a conta dos recursos consignados no orçamento vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a promover as transposições, transferências e remanejamento de recursos e a abertura de créditos suplementares ou especiais no limite das dotações autorizadas no orçamento para o exercício, conforme o disposto na Constituição Federal e legislação específica.

Art. 58 – Em caso de conflito desta lei com o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Itaberaba, prevalecerão às disposições deste último diploma legal, ressalvado os casos específicos desta lei e aplicáveis aos servidores pertencentes ao quadro do magistério público municipal.

Art. 59 - São partes integrantes desta Lei os Anexos de I a XII.

Art. 60 - Esta Lei será avaliada em seus efeitos pela Secretaria Municipal de Educação e pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, desde sua publicação, com o objetivo de, sempre que entenderem necessário, apresentarem relatório ao Chefe do Poder Executivo Municipal, expondo a necessidade de alterações.

Art. 61 - Os direitos não previstos nesta Lei estão garantidos em conformidade com a legislação municipal vigente relacionada a todos os funcionários públicos do Município de Itaberaba.

Art. 62 - Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal 853 de 09 de setembro de 1998.

Art. 63 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, 31 de março de 2016.

JOÃO ALMEIDA MASCARENHAS FILHO
Prefeito Municipal

MARIGILZA ALMEIDA MASCARENHAS
Secretária Municipal de Governo

JACIELMA VIEIRA SANTOS SILVA
Secretária Municipal de Educação

PROJETO DE LEI N.º007 DE 31 DE MARÇO DE 2016

ANEXO I

FIXA QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	CARGA HORÁRIA	QUADRO DE LOTAÇÃO	VAGAS	
			OCUPADAS	DISPONÍVEIS
Professor de Desenvolvimento Integral - Creche	40 horas	40	0	40
Professor de Educação Básica I – Pré-Escola	20 horas	60	49	11
Professor de Educação Básica II – Anos Iniciais	20 horas	200	159	41
Professor de Educação Básica III – Anos Finais	20 horas	250	217	33
Professor de Educação Especial	20 horas	30	-	30
Coordenador Pedagógico	20 horas	50	44	06
Orientador Educacional	40 horas	20	-	20
TOTAL		650	470	180

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 20 HORAS SEMANAIS

CARGOS	NÍVEIS	REFERÊNCIAS					
		A	B	C	D	E	F
Professor de Educação Básica I	I	1.277,82	1.290,60	1.303,50	1.316,54	1.329,70	1.343,00
	II	1.439,44	1.453,83	1.468,37	1.483,06	1.497,89	1.512,87
	III	1.597,57	1.613,55	1.629,68	1.645,98	1.662,44	1.679,06
	IV	1.757,32	1.774,89	1.792,64	1.810,57	1.828,67	1.846,96
Professor de Educação Básica II	I	1.277,82	1.290,60	1.303,50	1.316,54	1.329,70	1.343,00
	II	1.439,44	1.453,83	1.468,37	1.483,06	1.497,89	1.512,87
	III	1.597,57	1.613,55	1.629,68	1.645,98	1.662,44	1.679,06
	IV	1.757,32	1.774,89	1.792,64	1.810,57	1.828,67	1.846,96
Professor de Educação Básica III	I	1.277,82	1.290,60	1.303,50	1.316,54	1.329,70	1.343,00
	II	1.439,44	1.453,83	1.468,37	1.483,06	1.497,89	1.512,87
	III	1.597,57	1.613,55	1.629,68	1.645,98	1.662,44	1.679,06
	IV	1.757,32	1.774,89	1.792,64	1.810,57	1.828,67	1.846,96
Professor de Educação Especial	I	1.277,82	1.290,60	1.303,50	1.316,54	1.329,70	1.343,00
	II	1.439,44	1.453,83	1.468,37	1.483,06	1.497,89	1.512,87
	III	1.597,57	1.613,55	1.629,68	1.645,98	1.662,44	1.679,06
	IV	1.757,32	1.774,89	1.792,64	1.810,57	1.828,67	1.846,96
Coordenador Pedagógico	I	1.240,61	1.253,02	1.265,55	1.278,20	1.290,98	1.303,89
	II	1.397,52	1.411,50	1.425,61	1.439,87	1.454,26	1.468,81
	III	1.439,44	1.453,83	1.468,37	1.483,06	1.497,89	1.512,87
	IV	1.597,57	1.613,55	1.629,68	1.645,98	1.662,44	1.679,06

PROJETO DE LEI N.º007 DE 31 DE MARÇO DE 2016

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS

CARGOS	NÍVEIS	REFERÊNCIAS					
		A	B	C	D	E	F
Professor de Desenvolvimento Integral - Creche	I	2.555,64	2.581,20	2.607,01	2.633,08	2.659,41	2.686,00
	II	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	III	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12
	IV	3.514,64	3.549,79	3.585,28	3.621,14	3.657,35	3.693,92
Professor de Educação Básica I	I	2.555,64	2.581,20	2.607,01	2.633,08	2.659,41	2.686,00
	II	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	III	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12
	IV	3.514,64	3.549,79	3.585,28	3.621,14	3.657,35	3.693,92
Professor de Educação Básica II	I	2.555,64	2.581,20	2.607,01	2.633,08	2.659,41	2.686,00
	II	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	III	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12
	IV	3.514,64	3.549,79	3.585,28	3.621,14	3.657,35	3.693,92
Professor de Educação Básica III	I	2.555,64	2.581,20	2.607,01	2.633,08	2.659,41	2.686,00
	II	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	III	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12
	IV	3.514,64	3.549,79	3.585,28	3.621,14	3.657,35	3.693,92
Professor de Educação Especial	I	2.555,64	2.581,20	2.607,01	2.633,08	2.659,41	2.686,00
	II	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	III	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12
	IV	3.514,64	3.549,79	3.585,28	3.621,14	3.657,35	3.693,92
Coordenador Pedagógico	I	2.481,22	2.506,03	2.531,09	2.556,40	2.581,97	2.607,79
	II	2.795,04	2.822,99	2.851,22	2.879,73	2.908,53	2.937,62
	III	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	IV	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12
Orientador Educacional	I	2.481,22	2.506,03	2.531,09	2.556,40	2.581,97	2.607,79
	II	2.795,04	2.822,99	2.851,22	2.879,73	2.908,53	2.937,62
	III	2.878,88	2.907,67	2.936,75	2.966,11	2.995,77	3.025,73
	IV	3.195,14	3.227,09	3.259,36	3.291,96	3.324,88	3.358,12

ANEXO IV
ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS
DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO, DAS FUNÇÕES DE GRATIFICAÇÃO E DE CONFIANÇA.

A - DENOMINAÇÃO DO CARGO: Professor

- **ATRIBUIÇÕES:**

I - participar da elaboração da proposta pedagógica e do plano de desenvolvimento da unidade
municipal de ensino, incluindo-se aqui a educação de jovens e adultos;
II - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo *a* proposta pedagógica da escola;
III - reger sua classe e zelar pela aprendizagem significativa dos educandos;
IV - estabelecer e implantar estratégias de recuperação para os educandos de menor rendimento;
V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos,
VI-participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
VII - colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade;
VIII - atuar em projetos pedagógicos especiais desenvolvidos e aprovados pelo órgão municipal da educação;
IX - desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atendimento dos fins educacionais da
escola e ao processo de ensino-aprendizagem;
X- outras atribuições estabelecidas em regulamentos do órgão municipal da educação ou no regimento escolar da unidade municipal de ensino.

B - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Coordenador Pedagógico

- **ATRIBUIÇÕES**:

I- planejar, coordenar e executar as ações pedagógicas das Unidades de ensino e demais unidades do órgão municipal da educação;
II. articular a elaboração participativa de projetos estratégicos de gestão educacional do órgão municipal via educação;
III. acompanhar e orientar o processo de implantação das diretrizes do órgão municipal da educação, relativas à proposta curricular e à avaliação da aprendizagem;
IV. elaborar, acompanhar e avaliar em conjunto com a unidade municipal de ensino, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede e/ou sistema de ensino, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
V. propor em articulação com a direção da unidade municipal de ensino, a implantação e implementação de medidas de ações que contribuam para a melhoria da qualidade de ensino e sucesso escolar;
VI. avaliar os resultados obtidos na operacionalização das ações pedagógicas, visando a sua reorientação;
VII. analisar os resultados de desempenho dos educandos, visando a correção de desvios no planejamento pedagógico;
VIII. coordenar e acompanhar as atividades dos horários de atividades complementares nas unidades municipais de ensino, visando também a atualização pedagógica;

IX. estimular, articular e participar da elaboração de projetos especiais junto à comunidade escolar;
X. promover ações que otimizem as relações interpessoais na comunidade escolar;
XI. propor e planejar ações de atualização e aperfeiçoamento dos profissionais da educação escolar visando ao desenvolvimento e valorização profissional;.
XII. identificar, orientar e encaminhar para serviços especializados, alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;
XIII. prover reuniões, encontros com pais e demais membros da comunidade escolar, visando à integração e ao sucesso escolar;
XI. defender e coordenar, ações, programas e projetos voltados para o desenvolvimento, da rede e/ou sistema de ensino, implantados e implementados pelo órgão municipal da educação, bem como zelar pela qualidade social da educação;
XV. exercer outras atribuições correlatas e afins, previstas em regulamentos ou no regimento interno da unidade municipal.de ensino.

C - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Orientador Educacional

- **ATRIBUIÇÕES**

O serviço de orientação educacional tem como responsabilidade desenvolver um trabalho técnico de integração de todos os elementos que atuam na formação do educando.
I. Orientar o aluno em sua formação e acompanhá-lo em suas dificuldades escolares buscando, em conjunto com os docentes e pais, a melhor solução educativa.
II. Manter contato com profissionais e especialistas, quando se fizer necessário para melhor assistência ao aluno.
III. Encaminhar o aluno a acompanhamento especializado ao detectar deficiência em seu aproveitamento escolar.
IV. Elaborar e manter atualizada a ficha cumulativa do aluno.
V. Observar os educandos quanto às suas peculiaridades de comportamento e temperamento, com a cooperação dos professores;
VI. Planejar e coordenar o serviço de orientação educacional.
VII. Coordenar a orientação vocacional e o aconselhamento psicopedagógico do educando.
VIII. Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, bem como de proposta alternativas de solução.
IX. Ativar o processo de integração Escola – Família – Comunidade.
X. Subsidiar os professores quanto à utilização de recursos psicopedagógicos.
XI. Promover o aconselhamento psicopedagógico dos alunos, individual ou em grupo, aplicando os procedimentos adequados;
XII. Participar na construção do projeto político-pedagógico.
XIII. Participar do diagnóstico da escola junto à comunidade escolar, identificando o contexto socioeconômico e cultural em que o aluno vive.
XIV. Estimular a reflexão coletiva de valores morais e éticos, visando à construção da cidadania.
XV. Buscar atualizar-se permanentemente.
XVI. Colaborar na construção da autoestima do aluno, visando à aprendizagem do mesmo, bem como à construção de sua identidade pessoal e social.
XVII. Influir para que os corpos diretivos e docentes se comprometam com o atendimento às reais necessidades dos alunos;

XVIII. Executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo/função.

D - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Substituto de Educação Básica

- **ATRIBUIÇÕES**

I - Reger em caráter de substituições esporádicas

a. classes de titulares em suas ausências esporádicas ou afastamentos de até trinta dias;

b. não havendo regência para substituição;

c. auxiliar outros professores do respectivo turnos em suas regências em conformidade com a organização estabelecida pela direção escolar;

d. desenvolver trabalhos pedagógicos estabelecidos pela direção escolar e ou coordenação pedagógica.

II - Reger classes vagas ou disponíveis resultantes de afastamentos legais dos professores titulares em caráter de suplementação de jornada, enquanto não for indicado professor titular para a respectiva regência;

Para ambos os casos:

III - Participar de (a/o/os):

a. elaboração do projeto político-pedagógico da unidade escolar em forma de:

b. gestão em uma ação coletiva com os demais professores das diferentes etapas e modalidades de ensino da unidade escolar de acordo com as normas legais vigentes;

c. construção, acompanhamento e avaliação das propostas relacionadas aos planos, projetos, propostas, programas de políticas educacionais dos respectivos processos de acompanhamento e avaliação;

d. períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e daqueles voltados ao desenvolvimento ou aperfeiçoamento profissional identificados como formação continuada de forma integral;

e. projeto relacionado à inclusão escolar e reforço escolar;

IV - organização de eventos:

a. educacionais, recreativos, comemorativos, cívicos e culturais;

b. voltados à formação profissional;

c. festividades, feiras e outros destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local, regional e nacional, no âmbito de sua atuação;

d. destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;

e. de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

f. reuniões com pais de alunos e com outros profissionais de ensino;

g. programas, projetos, reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho que buscam o aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação profissional, bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;

h. projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem e outras formas de apoio pedagógico aos alunos;

i. projetos de conscientização das famílias no tocante à obrigação constitucional em relação à escolaridade das crianças e dos adolescentes do Município;

j. censo populacional, na chamada e na efetivação das matrículas;

k. realização de pesquisas na área da educação;

l. reuniões do Conselho de Escola e outros comunitários, grupos de trabalho e mobilizações outras, destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança, do adolescente, do jovem e do adulto, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho.
m. elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
n. ministrar aulas, de acordo com os conteúdos definidos nos planos de aula para a respectiva classe;
o. participar da elaboração e aplicação de testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação do aproveitamento dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
p. participar de estratégias relacionadas à recuperação para alunos de menor rendimento;
q. elaborar e encaminhar os relatórios bimestrais das atividades desenvolvidas ao Diretor da unidade escolar em que está lotado;
r. executar outras atribuições afins;
s. prestar assistência, suporte, informações ou denúncias, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente.

E - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Suporte Técnico Pedagógico

- **ATRIBUIÇÕES**

I - Planejar, assessorar, coordenar e executar ações de Formação Continuada dos profissionais da Rede de Ensino:

a. assessorando as ações de formação pedagógica relacionadas a projetos educacionais desenvolvidos pela Secretaria da Educação;
b. ações de planejamento, organização, coordenação, avaliação e integração de todas as atividades desenvolvidas na Secretaria Municipal de Educação voltadas à Rede de Ensino;

II - Participar de:

a. programas, projetos, reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho que buscam o aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação profissional;
b. eventos voltados à formação profissional, preparando, planejando, desenvolvendo e avaliando as ações formativas:
c. registrando as ações da formação (relatórios, listas de presença e avaliação);
d. mediando a integração com as unidades escolares dos componentes dos programas, assessorando-as, participando de reuniões administrativas e pedagógicas;

III - Organizando e responsabilizando-se:

a. pelos materiais e equipamentos utilizados na ação formativa;
b. pela avaliação do curso e dos professores cursistas;
c. mediando a integração das unidades componentes dos programas sob sua responsabilidade, assessorando-as, participando de reuniões administrativas e pedagógicas.

IV - Subsidiar com apoio técnico pedagógico as políticas educacionais da Secretaria Municipal de Educação.

V - Acompanhar processos externos de (o):

a. PNLD- Programa Nacional do Livro Didático – quanto à orientação, escolha e utilização de livros didáticos junto às escolas;
b. discussões relacionadas ao currículo;
c. acompanhamento de convênios, com outras esferas governamentais e junto às entidades municipais.
d. ações de planejamento e processos de execução da(os):
e. prestação de contas de programas em parceria com o Governo Federal, fiscalizando a aplicação dos recursos financeiros destinados às Unidades Escolares;
f. aquisição, para atendimento das escolas, de equipamentos, materiais, alimentação e transporte escolar; controle dos serviços de transporte, segurança e manutenção e controle do serviço da alimentação escolar bem como dos funcionários que prestam serviço junto às escolas e a Secretaria Municipal de Educação;
g. programas educacionais de responsabilidade da Secretaria da Educação.

VI - Acompanhar de forma permanente:
a. as atividades de formação oferecidas aos profissionais do quadro do magistério;
b. a aprendizagem dos alunos nas atividades de apoio educacional, de recuperação paralela, intensiva e final;
c. a aprendizagem dos alunos que já tenham sido triados pela equipe técnica da educação especial e que não frequentam as salas de recursos;
d. os resultados dos indicadores do ensino no âmbito da escola;

VII - Planejar as atividades de sua área de atuação:
a. controlando e avaliando a sua execução e assegurando articulação e interface com os demais programas de apoio técnico da Secretaria Municipal de Educação e profissionais de outras Secretarias, órgãos e instituições;
b. reunindo-se periodicamente com a equipe técnica da Secretaria Municipal de Educação, visando discutir e decidir sobre os encaminhamentos dos alunos, bem como, buscar subsídios para a atuação na unidade escolar;
c. organizando e mantendo atualizado o conjunto de informações sobre o alunado, seu desenvolvimento e o perfil das classes;
d. acompanhando e avaliando as dificuldades que interferem na aprendizagem dos alunos, orientando os docentes/educadores sobre procedimentos, estratégias e ações educativas e/ou fazendo o encaminhamento aos setores especializados quando necessário;
e. participando das reuniões do conselho de ciclo/ano/classe/termo, colaborando, acompanhando e avaliando a aprendizagem dos alunos, bem como, discutindo com a equipe gestora e o Coordenador Pedagógico, estratégias educativas e pedagógicas;
f. atuando em equipe com os demais profissionais da educação publica municipal e outros profissionais de outros órgãos e instituições, nas práticas pedagógicas nas diferentes áreas do conhecimento, de modo adequado e necessário para promover a inclusão dos alunos com necessidades educacionais especiais;
g. orientando a confecção e uso de material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe pedagógica, assim como do material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber e a preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do País, do Estado e do Município.

VIII - Participar de (a/o/os):

a. ações de planejamento, organização, coordenação, avaliação e integração de todas as atividades desenvolvidas na Secretaria Municipal de Educação;
b. programas, projetos, reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho que buscam o aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação profissional;
c. eventos voltados à formação profissional.

VIII - Prestar assistência, suporte, informações ou denúncias, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente.

F - DENOMINAÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO

Diretor de Unidade Escolar

- **ATRIBUIÇÕES**

I. administrar e executar o calendário escolar;
II. elaborar o planejamento geral da unidade escolar, inclusive o planejamento da proposta pedagógica;
III. promover a política educacional que .implique no perfeito entrosamento entre os corpos docente, discente, técnico-pedagógico e administrativo;
IV. informar ao servidor da notificação, ao dirigente máximo do órgão municipal da educação da necessidade de apurar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
V. coletar, analisar e divulgar os resultados de desempenho dos alunos, visando à correção de desvios no Planejamento Pedagógico;
VI. assegurar a participação do Conselho Escolar na elaboração e acompanhamento do plano de desenvolvimento da escola;
VII. gerenciar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino;
VIII. cumprir e fazer cumprir as disposições contidas na Programação Escolar, inclusive com referência a prazos;
IX. supervisionar a distribuição da carga horária obrigatória dos servidores da escola;
X. emitir certificados, atestados, guia de transferência e demais documentos;
XI. controlar a frequência dos servidores da Unidade Escolar;
XII. elaborar e controlar a escala de férias dos servidores e enviar via específica a Secretaria;
XIII. promover ações que estimulem a utilização de espaços físicos da Unidade Escolar, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino corno: bibliotecas, salas de leitura, sala de audiovisuais, laboratórios, informática e outros;
XIV. estimular a produção de materiais didático-pedagógicos nas Unidades Escolares, promover ações que ampliem esse acervo, incentivar e orientar docentes para a utilização intensiva e adequada dos mesmos;
XV. coordenar as atividades administrativas da Unidade Escolar;
XVI. convocar os professores para a definição da distribuição das aulas de acordo com a sua habilitação, adequando-as à necessidade da Unidade Escolar e do Professor;
XVII. manter atualizada as informações funcionais dos servidores na Unidade Escolar;
XVIII. zelar pelo patrimônio da escola, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, televisão, laboratórios, informática e outros;
XIX. distribuir a carga horária obrigatória dos servidores da escola;

XX. analisar, conferir e assinar o inventário anual dos bens patrimoniais e do estoque do material de consumo;
XXI. responder pelo cadastramento e registro relacionado com a administração de pessoal;
XXII. programar, registrar, executar e acompanhar as despesas da Unidade Escolar;
XXIII. coordenar as atividades financeiras da Unidade Escolar;
XXV. controlar os créditos orçamentários da Unidade Escolar oriundos dos recursos Federais, Estaduais e Municipais;
XXV. elaborar e responder pela prestação de conta dos recursos repassados à Unidade Escolar;
XXVI. registrar e controlar as obrigações a pagar da Unidade Escolar;
XXVII. adotar medidas que garantam as condições financeiras, necessárias à implementação das ações previstas no Plano de Desenvolvimento da Escola;
XXVIII. exercer outras atribuições correlatas e afins.

G - DENOMINAÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO
Vice-Diretor de Unidade Escolar

- **ATRIBUIÇÕES:**

I. substituir o Diretor em sua falta e nos seus impedimentos eventuais;
II. assessorar o Diretor no gerenciamento do funcionamento da Unidade Escolar, compartilhando com o mesmo a execução das tarefas que lhe são inerentes e zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais;
III. exercer as atividades de apoio administrativo-financeiro;
IV. acompanhar o desenvolvimento das tarefas da secretaria escolar e do pessoal de apoio;
V. controlar a frequência do pessoal docente e técnico-administrativo, encaminhando relatório ao Diretor para as providências cabíveis;
VI. zelar pela manutenção e limpeza do estabelecimento no seu turno;
VII. supervisionar e controlar os serviços de reprografia e digitação;
VIII. executar outras atribuições correlatas e afins determinadas pela direção escolar.

H - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO GRATIFICADA: Secretário Escolar

- **ATRIBUIÇÕES:**

I. prestar atendimento à comunidade interna e externa da Unidade escolar;
II. executar atividades técnico-administrativas de organização, apoio, controle e atendimento, na Unidade de Ensino e demais atribuições definidas no Regimento Escolar sendo de sua responsabilidade as atividades da Secretaria da Unidade de Ensino;
III. efetivar registros escolares e processar dados referentes a matrícula, aluno, ao professor e demais servidores em livros, certificados, fichas individuais, históricos escolares, formulários e bancos de dados;
IV. classificar e guardar documentos de escrituração escolar, correspondências, dossiê de alunos, documentos de servidores, documentos técnico-pedagógico, administrativo-financeiro e legislação pertinente;
IV. redigir, expedir correspondências oficiais, bem como organizar e responder pela manutenção dos arquivos;
VI. responder pelos diários de classe;

VII. manter o fluxo de informações atualizado na Unidade Escolar e fornecer informações pertinentes a Secretaria e comunidade escolar;
VIII. comunicar ao Diretor e Vice- Diretor escolar as ocorrências funcionais do servidor com base na legislação vigente, tais como: falta, ausência parcial ou total.

ANEXO V
DOS REQUISITOS E ATUAÇÃO DOS CARGOS

Cargo	Habilitação	Atuação
Professor de Desenvolvimento Integral – Creche	Licenciatura em Normal Superior ou Pedagogia	Creche
Professor de Educação Básica I – Pré-Escola	Licenciatura em Normal Superior ou Pedagogia	Pré-Escola
Professor de Educação de Básica II - Anos Iniciais	Licenciatura em Normal Superior ou Pedagogia	Anos Iniciais do Ensino Fundamental e Termos Iniciais do EJA
Professor de Educação Básica III – Anos Finais	Licenciatura com habilitação específica na disciplina	Anos finais do Ensino Fundamental, Termos Finais do EJA e Arte, Língua Estrangeira e Educação Física dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental e nos Termos Iniciais do EJA
Professor de Educação Básica Especial	Pedagogia, com habilitação especifica nas áreas de deficiências e/ou especialização *latu sensu* nas áreas de deficiência segundo a legislação federal e regulamentações estaduais vigentes	Nas Salas de Recursos Multifuncionais e nas Unidades de Ensino de Inclusão
Coordenador Pedagógico	Licenciatura em Pedagogia com Especialização em Coordenação Pedagógica	Nas Unidades Escolares
Orientador Educacional.	Licenciatura em Pedagogia com especialização na área ou em Psicopedagogia	Nas Unidades Escolares

PROJETO DE LEI N.º007 DE 31 DE MARÇO DE 2016

ANEXO VI

QUADRO DE CORRELAÇÃO DE CARGOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

CARGO EM FOLHA	NOVO CARGO
Nomenclatura	Nomenclatura
Professor Infantil - NU I	Professor de Educação Básica I
Professor do 1 ao 5 Ano NU - I	Professor de Educação Básica II
Professor do 1 ao 5 Ano NUII *	Professor de Educação Básica II
Professor Por Disciplina	Professor de Educação Básica III
Professor NU - II	Professor de Educação Básica III
Professor NU-I	Professor de Educação Básica III

ANEXO VII

QUADRO SUPLEMENTAR – MAGISTÉRIO PÚBLICO

(Cargo em extinção)

CARGO	CARGA HORÁRIA	NÍVEIS	HABILITAÇÃO	VENCIMENTO
Professor	20	1	Ensino Médio	R$ 977,62
Professor	20	2	Ensino Médio com Adicionais	R$ 977,62
Professor	20	3	Licenciatura Curta em Educação.	R$ 1.277,82
Professor de Creche	40	1	Proinfantil	R$ 1.955,24

ANEXO XII

FUNÇÕES GRATIFICADAS

SERVIDOR	PORTE DA ESCOLA	VALOR	QUANTIDADE
Secretário Escolar Nível Médio	Especial	1.265,42	01
	Grande		10
	Médio		------
	Pequeno		-------
Secretário Escolar Nível Superior	Especial	1.727,00	--------
	Grande	1.505,54	-------
	Médio	1.376,88	--------
	Pequeno	1.265,42	---------

PROJETO DE LEI N.º007 DE 31 DE MARÇO DE 2016

ANEXO VIII

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DO PROFESSOR

JORNADA OBRIGATÓRIA	PROFESSOR 20 HORAS			PROFESSOR 40 HORAS		
Clientela	Regência de Classe	Atividade Pedagógica		Regência de Classe	Atividade Pedagógica	
		Na UEE	Livre Escolha		Na UEE	Livre Escolha
Educação Infantil e Anos iniciais do Ensino Fundamental	13 horas semanais	04 horas	03 horas	26 horas semanais	08 horas	06 horas
Anos finais do Ensino Fundamental	13 horas semanais	04 horas	03 horas	26 horas semanais	08 horas	06 horas

ANEXO IX

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

SERVIDOR	Nº de Turnos da UEE	TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3	
		Dias da Semana	Jornada Horas / Dias	Dias da Semana	Jornada Horas / Dias	Dias da Semana	Jornada Horas / Dias
Diretor	02	05	04	05	04	---	---
	03	04	04	04	04	02	04
Vice - Diretor	02 e 03	05	04	----	----	05	04

PROJETO DE LEI N.º007 DE 31 DE MARÇO DE 2016

ANEXO X

PORTE DA ESCOLA

CATEGORIA	TURNO DE FUNCIONAMENTO	DENOMINAÇÃO	QUANTITATIVO
Porte Especial – PE Unidades Escolares que tenham a partir de 1201 alunos matriculados e frequentando	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 2 ou 3 1
Grande Porte – GP Unidades Escolares que tenham entre 501 a 1200 alunos matriculados e frequentando	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 2 ou 3 1
Médio Porte – MP Unidades Escolares que tenham 251 alunos a 500 alunos matriculados e frequentando	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
Pequeno Porte – PP Unidades Escolares que tenham até 250 alunos matriculados e frequentando.	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 1

ANEXO XI

CARGO EM COMISSÃO

SERVIDOR	PORTE DA ESCOLA	VALOR	QUANTIDADE
Diretor de Escola	Especial	3.767,99	04
	Grande	3.385,37	17
	Médio	3.041,60	08
	Pequeno	2.590,27	10
Vice-Diretor de Escola	Especial	1.727,00	02
	Grande	1.505,54	14
	Médio	1.376,88	05
	Pequeno	----	------

* Unidade Escolar de Pequeno Porte não requer Vice-Diretor

Coimbra, Oliveira
& Bensabath
ADVOGADOS

PARECER JURÍDICO

Parecer Jurídico: ASSJUR0101290416CMI
Interessada: Câmara Municipal de Itaberaba

EMENTA: PROJETO DE LEI Nº 07/2016, DE 31 DE MARÇO DE 2016, QUE INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE ITABERABA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Submete-se à análise desta Assessoria Jurídica o Projeto de Lei de autoria do Poder Executivo Municipal, tombado sob o nº 07/16, de 31 de março de 2016, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Itaberaba.

A iniciativa da proposição se apresenta em conformidade com o art. 67 c/c art. 87, da Lei Orgânica Municipal de Itaberaba e com a Constituição do Estado da Bahia, que conferem ao Chefe do Poder Executivo a competência para principiar o processo legislativo que verse sobre cargos, empregos e funções da Administração Pública municipal.

Ademais, vislumbra-se a escorreita subsunção ao disposto na Constituição Federal, já que a matéria envolvida não conflita com a competência privativa da União Federal (CF, art. 22), tampouco com a

competência concorrente entre a União Federal, Estados e Distrito Federal (CF, art. 24).

Contudo, verifica-se que o projeto de lei não restou instruído da estimativa do impacto orçamentário-financeiro, no exercício em que deva vigorar, e da declaração do ordenador de despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a LOA, PPA e LDO.

Nesse sentido, o art. 16, da Lei de Responsabilidade Fiscal dispõe:

> **Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhada de:**
> **I – estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deve entrar em vigor e nos dois subsequentes:**
> **II – declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.**

Diante do exposto, procedidas as ressalvas de estilo, cuja análise deverá ser oportunamente realizada pelas Comissões competentes, esta Assessoria Jurídica opina pela regular tramitação do Projeto de Lei sob nº 007/2016, ante a existência dos pressupostos relativos à constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Este é o nosso parecer – SMJ.

Coimbra, Oliveira
& Bensabath
ADVOGADOS

Itaberaba/BA, 29 de abril de 2016.

Leandro Almeida de Oliveira
OAB/BA 21.879

Sérgio Bensabath Jr.
OAB/BA 34.262

Henrique Coimbra Filho
OAB/BA 31.986

PARECER CONJUNTO

*Das Comissões de **Justiça E Redação e Urbanismo E Infraestrutura Municipal** ao Projeto de Lei nº 07/2016, de 31 de março de 2016, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Itaberaba, e dá outras providências.*

A iniciativa da proposição se apresenta em conformidade com o art. 67 c/c art. 87, da Lei Orgânica Municipal de Itaberaba e com a Constituição do Estado da Bahia, que conferem ao Chefe do Poder Executivo a competência para principiar o processo legislativo que verse sobre cargos, empregos e funções da Administração Pública municipal.

Ademais, vislumbra-se a escorreita subsunção ao disposto na Constituição Federal, já que a matéria envolvida não conflita com a competência privativa da União Federal (CF, art. 22), tampouco com a competência concorrente entre a União Federal, Estados e Distrito Federal (CF, art. 24).

Diante do exposto, somos de parecer favorar ao Projeto de Lei sob nº 007/2016, ante a existência dos pressupostos relativos à constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, cabendo a apreciação do mérito ao douto Plenário.

Sala das Comissões, 07 de maio de 2016.

JUSTIÇA E REDAÇÃO

JOSÉ ANTONIO SAMPAIO GOMES
Presidente

EVANILTON OLIVEIRA DE SOUZA
Membro

RUBENILTON BASTOS DOS SANTOS
Membro

FINANÇAS, ORÇAMENTO E FISCALIZAÇÃO

JOSÉ FRANCISCO DE ALMEIDA LEAL
Presidente

GERSON ALMEIDA DE JESUS
Membro

RUBENILTON BASTOS DOS SANTOS
Membro

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - **TEL.: (75) 3251-4170** - FUNDADO EM 19/07/97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Itaberaba-BA. 12 de setembro de 2016.

Of. Nº 296/2016

Câmara Municipal de Itaberaba
RECEBIDO EM 12 / 09 / 2016 Às 11:58 h
Servidor(a) CMI/BA
Joacir Rosa Santos
Coord.de Serv.Legislativos
Câmara M.de Itaberaba-BA

Para: Câmara Municipal de Vereadores de Itaberaba-BA.
Exmº Sr. Zenildo Aragão
Presidente da Câmara Municipal.

Cordialmente nossas considerações.

O SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA, por sua diretoria no uso de suas atribuições legais, comprometido com as ações que tratam de direitos dos servidores, solicita dessa ilustre Câmara o seguinte:

Senhor Presidente e Comissão de Constituição, Justiça e Redação da Câmara Municipal de Itaberaba-BA:

Considerando que os Planos e Estatutos já foram aprimorados e aprovados por todos os envolvidos e tendo em vista as várias tentativas da Entidade de Classe e Servidores na busca de consenso e sensibilidade do Poder Público Municipal de Itaberaba a respeito da aprovação dos Planos Cargos, Carreira e Vencimentos e Estatutos;
Considerando que em conformidade com a Lei nº 9.504 de 30 de setembro de 1997, a qual estabelece normas para as eleições, na afirmação de suas vedações constitui **exceção à regra** quanto a aprovação de Estatuto e de PCCVs na vigência do processo eleitoral, nos termos da Consulta nº 772 de 02 de abril de 2002 que originou a Resolução TSE nº 21.054/2002.3:
Considerando as alegações do Parecer Jurídico ASSJUR0101190816ITA, expedido ao SINDSERVI. (cópia em anexo).
Sabe-se que o ato de aprovação de alguns documentos em plena campanha política pode ser tendencioso, porém a matéria aqui tratada não se aplica, pois, está em conformidade com a lei.

Solicita-se da Comissão de Constituição, Justiça e Redação da Câmara Municipal de Itaberaba composta pelos Vereadores: Sr. José Antonio Sampaio Gomes, Sr. Evanilton Oliveira de

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - **TEL.: (75) 3251-4170** - FUNDADO EM 19.07.97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Souza e Sr. Rubenilton Bastos dos Santos a apresentação de um **Parecer** sobre a Aprovação e Instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais do Magistério que encontra-se em tramitação considerando e avaliando o Parecer Jurídico e Resolução supracitadas e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Certo do comprometimento de todos os envolvidos.

Atensiosamente.

Marilande Nascimento Oliveira Brandão
Presidente SINDSERVI

Adriana Sousa de Azevedo
Secretária/SINDSERVI

Rua: Lions Club, 84, Centro, Itaberaba - Bahia
CEP 46.880-000

Coimbra, Oliveira
& Bensabath

PARECER JURÍDICO

Parecer Jurídico: ASSJUR0101190816ITA

Interessado: O Município de Itaberaba

EMENTA: ANÁLISE JURÍDICA DE MINUTAS DE PROJETO DE LEI QUE DISPÕEM SOBRE O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES – ATO QUE RESULTA NA ELEVAÇÃO DAS DESPESAS NOS 180 DIAS AO FINAL DO MANDATO – EXEGESE DO ART. 21, PARÁGRAFO UNICO, DA LRF – PERÍODO ELEITORAL – IMPOSSIBILIDADE.

Trata-se de minutas de Projetos de Lei oriundos do Poder Executivo, através da dileta Secretaria Municipal de Governo, que versam sobre a implementação do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e Institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores dos grupos de técnicos administrativos, apoio operacional e de profissionais da saúde.

As proposições em comento ostentam evidente interesse público, na medida em que encetam condições adequadas de trabalho aos servidores públicos municipais, oportunizando-lhes a perspectiva de evolução funcional, condições laborais dignas, remuneração compatível com o nível de formação, além de outras garantias remuneratórias.

Contudo, por implementar determinadas vantagens e benefícios que, naturalmente, provocarão a elevação dos gastos públicos, a proposição acaba por desbordar a regra prevista no art. 42, da Lei Complementar nº 101/2000, que veda a criação de despesas nos dois últimos quadrimestres que antecedem o fim do mandato.

Por sua vez, o art. 21, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal, estabelece ser nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato, cuja inobservância poderá sujeitar o agente público aos consectários previstos no art. 359-G, do Código Penal[1]. Vejamos:

> Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:
> (...)
> Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Ao comentar esse dispositivo, Kiyoshi Harada assinalou que:

> Essa disposição de alto teor ético coíbe a ação danosa do governante. Visa colocar um ponto final no festival

[1] Código Penal, art. 359-G. Ordenar, autorizar ou executar ato que acarrete aumento de despesa total com pessoal, nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato ou da legislatura. Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos.

> de benesses com que eram contempladas determinadas categorias de servidores públicos, no final de governo, com o objetivo de deixar uma boa lembrança e, às vezes, criar embaraços ao sucessor oposicionista. (Direito Financeiro e Tributário, 17º edição - São Paulo: Atlas, 2008, p. 249)

Especialmente com relação à criação de plano de cargos, carreiras e vencimentos de servidores, nos cento e oitenta dias que antecedem o fim do mandato do titular do Poder, a jurisprudência dos nossos tribunais pátrios é remansosa, e considera nula de pleno direito por malferimento da Lei de Responsabilidade Fiscal. Vejamos:

> PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. **CRIAÇÃO DE PLANOS DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS**. AUMENTO DE DESPESA COM PESSOAL. VIOLAÇÃO DA LEI Nº. 101/2000. **PERÍODO INFERIOR AOS 180 (CENTO E OITENTA) DIAS DO FINAL DO MANDATO. NULIDADE DO ATO.** PROVIMENTO. (...) Lei municipal que cria o plano de cargos, carreiras e vencimentos de servidores foi aprovada e publicada dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias do final do mandato do prefeito. **Violação da Lei de Responsabilidade Fiscal**. TJ/MA. APL 0510862014 MA 0000220-72.2013.8.10.0071. Publicado em 03/12/15.

Por fim, é forçoso salientar que por se tratar de ano eleitoral, o art. 73, da Lei 9.504/97, proíbe aos agentes públicos a adoção de

determinadas condutas, tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre os candidatos ao pleito, senão vejamos:

> Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:
> (...)
> VIII - fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos.

Ante o exposto, no que pese reconhecer a existência de interesse público nas proposições em análise, esta Assessoria Jurídica entende que a apresentação das mesmas perante o Poder Legislativo, nesse momento, repousa inoportuna, tendo em vista as limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal e pela Legislação Eleitoral.

Este é o nosso parecer – SMJ.

Itaberaba/BA, 19 de agosto de 2016.

Leandro Almeida de Oliveira
OAB/BA 21.879

Coimbra, Oliveira
& Bensabath

Henrique Coimbra Filho

OAB/BA 31.986

Sérgio Bensabath Jr.

OAB/BA 34.262

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - **TEL.: (75) 3251-4170** - FUNDADO EM 19/07/97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Itaberaba-BA. 01 de setembro de 2016.

Of. Nº 289/2016

Para: Câmara Municipal de Vereadores
Exmº Sr. Zenildo Aragão
Presidente da Câmara

Cordialmente nossas considerações.

O SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA por sua diretoria solicita de Vossa Excelência uma audiência pública para o dia 06 de setembro de 2016, no auditório dessa Casa legislativa para tratar de assunto referente à situação dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos e Estatutos dos servidores municipais.

Certo de sua especial atenção.

Atenciosamente.

Marilande Nascimento O. Brandão
Presidente/SINDSERVI

Ana Lucia Pina Santos
Secretária/SINDSERVI

Adriana Sousa Azevedo
Secretária/SINDSERVI

Câmara Municipal de Itaberaba
RECEBIDO EM 01 / 09 / 2016 Às 09:40 h
Servidor(a) CMI/BA
Joacir Rosa Santos
Coord.de Serv.Legislativos
Câmara M.de Itaberaba-BA

Rua: Lions Club, 84, Centro, Itaberaba – Bahia
CEP – 46.880-000

SINDSERVI

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ nº 07.279.000/0001-97 TEL.: (75) 3251 4170 - FUNDADO EM 19/07/97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Itaberaba-BA, 08 de setembro de 2016

OF. Nº 293/2016

Para: Câmara Municipal de Vereadores de Itaberaba-BA.
Exmº Sr. Zenildo Aragão
Presidente da Câmara Municipal.

Cordialmente nossas considerações.

Considerando a informação do Vereador Senhor Ricardo Pimentel, na sessão realizada no dia 31/08/2016, onde naquela oportunidade o mesmo informou que no ano de 2012, não houve nenhum impedimento do Tribunal de Contas do Município sobre a aprovação do Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Câmara conforme efetuada pela assessoria jurídica da Câmara.

No tocante aos PLANOS DE CARGOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA, segundo o citado Vereador não há nenhuma dificuldade. Nesta perspectiva o Sindicato dos Servidores Municipais de Itaberaba SINDSERVI, verificando as constantes divergências ideológicas em busca de um entendimento sobre o assunto em questão, solicita de Vossa Excelência de acordo com as suas possibilidades legais, uma cópia do PARECER de que trata da aprovação dos PCCVs da Câmara, com o intuito de melhor entender a situação e dar seus encaminhamentos de acordo Lei.

Atenciosamente

Marilande Nascimento O. Brandão
Presidente SINDSERVI

Ana Lucia Pina Santos
Secretária/SINDSERVI

Adriana Sousa Azevedo
Secretária SINDSERVI

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - **TEL.: (75) 3251-4170** - FUNDADO EM 19/07/97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Itaberaba-BA. 31 de agosto de 2016.

Of. Nº 286/2016

Câmara Municipal de Itaberaba
RECEBIDO EM
01 / 09 / 2016 Às 09:05 h
Servidor(a)CMI/BA
Joacir Rosa Santos
Coord.de Serv.Legislativos
Câmara M.de Itaberaba-BA

Para: Câmara Municipal de Vereadores.
Exmº Sr. Zenildo Aragão

Prezado Senhor.

O SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA por sua diretoria no uso de suas atribuições legais, comprometido com as ações que tratam de direitos dos servidores, solicita dessa ilustre Câmara o seguinte:

Senhor Presidente e demais Vereadores:

Considerando que os Planos e Estatutos já foram aprimorados e aprovados por todos os envolvidos e tendo em vista as várias tentativas da Entidade de Classe e Servidores na busca de consenso e sensibilidade do Poder Público Municipal de Itaberaba a respeito da aprovação dos Planos Cargos Carreira e Vencimentos e Estatutos;

Considerando ofício de 276/2016, que trata do Parecer Jurídico do SINDSERVI expedido ao Prefeito Municipal senhor João Almeida Mascarenhas Filho, (cópia em anexo);

Considerando o ofício de nº 274/2016, encaminhado por este sindicato, à Câmara de Vereadores representada por Vossa Excelência, solicitando agilidade para o citado assunto;

Considerando que em conformidade com a Lei nº 9.504 de 30 de setembro de 1997, a qual estabelece normas para as eleições, na afirmação de suas vedações constitui **exceção à regra** quanto a aprovação de Estatuto e de PCCVs na vigência do processo eleitoral, nos termos da Consulta nº 772 de 02 de abril de 2002 que originou a Resolução TSE nº 21.054/2002.3;

Considerando as alegações do Parecer Jurídico, expedido ao SINDSERVI através da Secretária de Governo (cópia do ofício de nº 359/2016) em anexo;

SINDSERVI

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - TEL.: (75) 3251-4170 - FUNDADO EM 19.07.97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Sabe-se que o ato de aprovação de alguns documentos em plena campanha política pode ser tendencioso, porém a matéria aqui tratada não se aplica, pois, está em conformidade com a lei.

Ressalta-se neste documento o bom senso de um dos vereadores na sessão realizada no dia 31/08/2016, ao se referir sobre o assunto em questão disse aos presentes que no ano de 2012, o Plano de Carreiras e Vencimentos dos servidores da Câmara foi aprovado pela assessoria jurídica da Câmara Municipal de Itaberaba, sem nenhum impedimento. Deste modo o Sindicato dos Servidores Municipais de Itaberaba-SINDSERVI, após verificar as divergências ideológicas para entendimento do assunto em questão, solicita de Vossa Excelência a especial gentileza de encaminhar os PCCVs e Estatutos ao jurídico da Câmara Municipal para análise e aprovação.

Na luta pela defesa da política do bem comum, solicita-se desta ilustre Câmara que seja sensível ao fato e atenda ao anseio daqueles que de fato gritam pela aprovação deste direito o qual ficará na história do Legislativo Municipal de Itaberaba/2016, que com certeza será protagonizado por todos os Edis que de forma correta contribuiram para o bem daqueles que de fato garantem o funcionamento da máquina pública do Município de Itaberaba.

Certo de seu pronto atendimento.

Atenciosamente.

Marilande Nascimento O. Brandão
Presidente SINDSERVI

Ana Lucia Pina Santos
Secretária/SINDSERVI

Itaberaba, 22 de agosto de 2016.

23 08 2016
16h 45m

Ofício no. 276/2016

Sr. Prefeito do Município de Itaberaba/Ba.

ASSUNTO : URGENTE ENCAMINHAMENTO À CÂMARA DOS VEREADORES DOS PROJETOS DE LEI DE REFORMA DO ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO E DO PCCV.

O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ITABERABA – SINDSERVI, por sua Presidente e por seu assessor jurídico, abaixo assinados, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, serve-se do presente para expor e, ao final solicitar o quanto se segue abaixo:

Sr. Prefeito:

1- Considerando-se que esse Município após ter contratado uma Empresa especializada para elaborar a reforma do Estatuto do Servidor Público e o PCCV, Plano de Cargo, Carreira e Vencimento;

2- Considerando-se que depois de várias reuniões envolvendo representantes desse Sindicato de Classe, Cimissões de categorias de servidores, representantes da Empresa SOLUÇÃOGOV., Representantes desse Governo, " Srs. Manoel Vaz Sampaio – Ouvidor geral, Roosevelt de Abreu Bastos, Secretário de Administração e assessores jurídicos os aludidos documentos foram elaborados, aprimorados e aprovados por todos os interessados;

3- Considerando-se que tais documentos ja se encontram em poder dessa Municipalidade desde o final do mês de julho do corrente ano e que até a presente data, ainda não foi encaminhado para a Câmara dos Vereadores para apreciação, votação e aprovação;

4- Considerando-se que por várias vezes, através de reuniões, com V. Exa e com seus representantes legais esse Órgão de classe solicitou informações e cobrou agilidade quanto ao envio dos projetos de Lei para a Câmara, não tendo obtido êxito nesse desiderato.

5- Considerando-se que não há impedimento legal para o envio dos projetos à Câmara dos Vereadores, para as suas respectivas aprovações, salientando que a Lei Eleitoral 9.504/97, no elenco de suas vedações estabelece exceção à regra quanto a aprovação de Estatuto e de PCCV na vigência do processo eleitoral, nos termos da Consulta no. 772 de 02.04.2002 que originou a Resolução TSE n. 21.054/2002.3.

6. Considerando-se que a Resolução TSE no. 21.054/2002 3, encontra-se em plena vigência, inclusive, servindo de respaldo para proferimento de Acórdãos a nível de TRE's e do TSE, confirmando a sua eficácia quanto à ausência de vedação legal, quando defende que a aprovação de Projeto de Lei que estabelece o plano de cargos e vencimentos dos servidores públicos de municípios, estruturando as carreiras em classes e referências estabelecendo regras para movimentação com progressão tanto horizontal, quanto vertical, fixando como objetivo, além da eficiência e a eficácia, a valorização e a profissionalização do servidor com formação e capacitação permanente, não pode ser confundido com revisão geral de remuneração, conforme pode-se depreender da redação [illegible] legados do ano de 2012, escolhido dentre vários, conforme abaixo transcrito:

Lei nº 9.504 de 30 de Setembro de 1997
Estabelece normas para as eleições.
TRE-GO - RECURSO ELEITORAL RE 75071 GO (TRE-GO)

Data de publicação: 11/12/2012
Ementa: ELEIÇÕES 2012. RECURSO ELEITORAL. CONDUTA VEDADA AOS AGENTES PÚBLICOS EM CAMPANHA. INFRAÇÃO AO INC. VIII DO ART. 73 DA LEI N. 9.504 /97. REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS. INOCORRÊNCIA. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.

1. O inc. VIII do art. 73 da Lei n. 9.504 /97 proíbe "fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos".

2. A reestruturação da carreira de servidores não se confunde com revisão geral de remuneração conforme respondido na Consulta 772, de 2.4.2002, que originou a Resolução TSE n. 21.054/2002.

3. A revisão geral prevista no inc. X do art. 39 da Constituição Federal deve recompor as perdas salariais decorrentes do acúmulo inflacionário, e aplicada a todos os servidores civis e militares, sem distinção de índices.

4. Projeto de Lei que estabelece o plano de cargos e vencimentos dos servidores públicos do município, estruturando as carreiras em classes e referências estabelecendo regras para movimentação com progressão tanto horizontal, quanto vertical, fixando como objetivo, além da eficiência e a eficácia, a valorização e a profissionalização do servidor, com formação e capacitação permanente, não pode ser confundido com revisão geral de remuneração.

5. Recursos de Lourenço Pereira Filho e Coligação "Unidos Pela Fé Para Vencer" conhecidos e providos.

6. Recursos do Ministério Público Eleitoral e Coligação "Progresso de Verdade" conhecidos e não providos.

Encontrado em: federal nº.: 9504 ano: 1997 (lei das eleições) art.: 73 par.: 1º art.: 73 inc.: viii... art.: 7º art.: 73 par.: 1º leg.: federal constituição federal

nº 1988 ano: 1988 (cfd... constituição federal democratica) art.: 39 inc.. x art 66 par.: 3º art.: 66 par.: 7...

Finalmente, considerando-se que na última reunião ocorrida no dia 25 de julho de 16 para se proceder aos últimos ajustes e correções da minuta do Projeto PCCV dos servidores, estiveram presentes o representante da Empresa Solugov, os representantes do Prefeito e da Administração, Manoel Vaz e Roosevelt de Abreu [illegible] representantes do SINDSERV e seu assessor jurídico, oportunidade em que os trabalhos de ajustes e correções foram todos solucionados, onde, ao final foi elaborada uma ata para registro formal de tudo quanto foi discutido, deliberado, acordado e esclarecido por todos.

Naquela oportunidade após uma explanação sobre a viabilidade legal [illegible] aprovação dos 02 projetos pela Câmara, mesmo na vigência do período [illegible] esclarecido que o período eleitoral não seria obstáculo ao envio dos projetos à Câmara para a sua aprovação, porquanto foi consenso de todos os presentes que não se trata de aprovação de revisão geral de remuneração de servidores, mas sim de reestruturação [illegible] carreira destes, tendo os representantes do ente Público Municipal e da Empresa Solugov se pronunciado no sentido de estar ciente da inexistência de vedação [illegible] para aprovação e que, inclusive já havia acontecido uma reunião com o Prefeito, assessores e com os 08 vereadores da base do governo, onde ficou esclarecido que não [illegible] empecilho legal para aprovação e sanção dos aludidos Projetos de Lei, [illegible] constou em ajuste e assinaturas apostas na Ata cuja cópia segue anexa.

Desta forma, serve o presente expediente para solicitar de V. Exa., informações acerca do envio dos Projetos para a Câmara, bem como esclarecimentos sobre esse [illegible] ao envio destes para a Câmara.

Caso os Projetos ainda não tenham sido enviados para o Legislativo Municipal solicitamos uma previsão de data próxima para o seu envio e/ou que uma explicação plausível seja dada ao Sindicato, a fim de que se tenha mais transparência e legalidade em relação ao problema aqui abordado e os servidores possam ficar inteirados sobre os [illegible] apresentados por esse Município para justificar que os aludidos Projetos ainda não foram enviados ao seu destino.

Certos de poderemos continuar contando com a atenção dessa Municipalidade [illegible] pronto atendimento ao quanto acima solicitado, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

DARILANDE NASCIMENTO O. BRANDÃO
Presidente do SINDSERV

GILMAR ARAÚJO RIBEIRO
ASSESSOR JURÍDICO

Ao Exmo
Sr. Prefeito do Município de Itaberaba/Ba.
João Almeida Mascarenhas Filho
Itaberaba/Ba

Lei nº 9.504 de 30 de Setembro de 1997
Estabelece normas para as eleições.

TRE-GO - RECURSO ELEITORAL RE 75071 GO (TRE-GO)

Data de publicação: 11/12/2012
Ementa: ELEIÇÕES 2012. RECURSO **ELEITORAL**. CONDUTA VEDADA A AGENTES PÚBLICOS EM CAMPANHA. INFRAÇÃO AO **INC VIII** DO **ART 73** DA**LEI** N. **9.504 /97**. REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS. INOCORRÊNCIA. RECURSO CONHECIDO PROVIDO. 1. O **inc VIII**do **art 73** da **Lei** n. **9.504 /97** proibe "fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no**art**. 7º desta **Lei** e até a posse dos eleitos". A reestruturação da carreira de servidores não se confunde com revisão geral de remuneração conforme respondido na Consulta 772, de 2.4.2002, que originou a Resolução TSE n. 21.054/2002.3. A revisão geral prevista no **inc**. X do **art** 37 da Constituição Federal busca recompor as perdas salariais decorrentes do processo inflacionário, é aplicada a todos os servidores civis e militares sem distinção de índices.4. Projeto de **Lei** que estabelece o plano de cargos e vencimentos dos servidores públicos do município, estruturando as carreiras em classes e níveis, estabelecendo regras para movimentação com progressão tanto horizontal quanto vertical, fixando como objetivo, além da eficiência e a eficácia, a valorização e profissionalização do servidor, com formação e capacitação permanente, não pode ser confundido com revisão geral de remuneração.5. Recursos de Lourenço Pereira Dias e Coligação "Unidos Pela Fé Para Vencer" conhecidos e providos.6. Recursos do Ministério Publico **Eleitoral** e Coligação "Progresso de Verdade" conhecidos e providos.
Encontrado em: federal nº.: 9504 ano: 1997 (le **lei** das eleicoes) **art**.: **73** par.: 13 **art**.: **73 inc**.: **viii**... **art**.: 7º **art**.: **73** par.: 1º leg.: federal constituição federal nº.: 1988 ano:

Lei nº 9.504 de 30 de Setembro de 1997
Estabelece normas para as eleições.

TRE-GO - RECURSO ELEITORAL RE 75071 GO (TRE-GO)

Data de publicação: 11/12/2012

Ementa ELEIÇÕES 2012 RECURSO **ELEITORAL** CONDUTA VEDADA A AGENTES PÚBLICOS EM CAMPANHA INFRAÇÃO AO **INC VIII** DO **ART 73** DA **LEI** N **9.504 /97** REVISAO GERAL DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS INOCORRÊNCIA RECURSO CONHECIDO E PROVIDO 1 O **inc VIII**do **art 73** da **Lei** n **9.504 /97** proibe "fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no**art** 7º desta **Lei** e até a posse dos eleitos" 2 A reestruturação da carreira de servidores nao se confunde com revisão geral de remuneração conforme respondido na Consulta 772, de 2 4 2002 que originou a Resolução TSE n 21 054/2002 3 A revisão geral prevista no **inc** X do **art** 37 da Constituição Federal busca recompor as perdas salariais decorrentes do processo inflacionário, é aplicada a todos os servidores civis e militares, sem distinção de índices 4 Projeto de **Lei** que estabelece o plano de cargos e vencimentos dos servidores públicos do município estruturando as carreiras em classes e níveis estabelecendo regras para movimentação com progressao tanto horizontal quanto vertical fixando como objetivo, além da eficiencia e a eficacia a valorização e profissionalização do servidor com formação e capacitação permanente não se confundido com revisão geral de remuneração 5 Recursos de Lourenço Pereira da Coligação "Unidos Pela Fé Para Vencer" conhecidos e providos 6 Recurso do Ministério Público **Eleitoral** e Coligação "Progresso de Verdade" conhecidos e providos

Legislação citada em: federal nº.: 9504 ano: 1997 (le **lei** das eleicoes) **art**: 73 par: 1º **art**.: **73 inc**.: **viii**... **art**.: 7º **art**: **73** par: 1º leg: federal constituição federal nº.: 1988 ano:

12/04/02 - p 130

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL

RESOLUÇÃO Nº 21.054
(2.4.02)

CONSULTA Nº 772 - CLASSE 5ª - DISTRITO FEDERAL (Brasília).

Relator: Ministro Fernando Neves.
Consulente: Wigberto Ferreira Tartuce, deputado federal.

A aprovação, pela via legislativa, de proposta de reestruturação de carreira de servidores não se confunde com revisão geral de remuneração e, portanto, não encontra obstáculo na proibição contida no art. 73, inciso VIII, da Lei nº 9.504, de 1997.

Vistos, etc.,

Resolvem os ministros do Tribunal Superior Eleitoral, por unanimidade, responder negativamente à consulta, nos termos do voto do relator, que fica fazendo parte integrante desta decisão.

Sala de Sessões do Tribunal Superior Eleitoral.

Brasília, 2 de abril de 2002.

Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE, presidente em exercício

Ministro FERNANDO NEVES, relator

RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO FERNANDO NEVES: Sr. Presidente, trata-se de consulta formulada pelo Deputado Federal Wigberto Ferreira Tartuce, nos seguintes termos (fl. 2):

> "O dispositivo de que trata o inciso VIII do artigo 73 da Lei 9.504/97, reiterado na Instrução nº 52 (resolução TSE nº 20.890/01), relativo à impossibilicade de ser concedida revisão geral da remuneração dos servidores públicos (art. 37, X, CF), nos termos que indica, inibe a aprovação, pela via legislativa, de proposta de reestruturação de carreira de servidores?".

Instada a se manifestar, a douta Assessoria Especial da Presidência - AESP assim opinou (fls. 8-12):

> "(...)
>
> 2. Compete ao TSE responder às consultas que versarem sobre matéria eleitoral, formuladas em tese, por autoridade com jurisdição federal ou órgão nacional de Partido Político, *ut* art. 23, XII, do CE.
>
> 3. A consulta de que se cuida é formulada por autoridade competente e está formulada em tese. No entanto, versa sobre questão que analisada no rigor do disposto no inciso XII do art. 23, do Código Eleitoral, não se caracteriza como matéria eleitoral. Se assim entender V. Exa., sugerimos o não conhecimento da consulta.
>
> 4. De outra forma, por tratar-se questão afeta às resoluções que regulamentam as eleições de 2002, caso entenda V. Exa., sugerimos o seu conhecimento, no intuito de esclarecer questões que possam surgir sobre o tema.
>
> 5. Por ocasião da publicação da Res./TSE nº 20.890/2001 (Calendário Eleitoral da Eleição de 2002) e ainda, em vista da Res./TSE nº 20.988/2001 (que regulamenta a propaganda eleitoral da Eleição de 2002), o TSE estabeleceu as condutas vedadas aos agentes públicos, conforme se vê:
>
> 'Art. 36. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos

nos pleitos eleitorais (Lei nº 9.504, art. 73, caput, I a VIII):

...

VIII – fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral de remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir de 9 de abril. De 2002 e até a posse dos eleitos'.

6. Destaque-se que a lei eleitoral veda a **revisão geral de remuneração dos servidores públicos**, desde seis meses antes da eleição até a data da posse dos eleitos (inc. VIII do art. 73).

7. A pergunta lançada nos autos prende-se em saber se o citado dispositivo (inciso VIII do art. 73, L. 9504/97) veda a aprovação, por via legislativa, de **proposta de reestruturação de carreira de servidores**. Desde logo, ressaltamos o entendimento no sentido de que a proposta de reestruturação de carreira não se confunde com a revisão geral de remuneração dos servidores públicos prevista na Lei nº 9.504/97. Quanto à diferenciação apontada, destacamos entendimento do Superior Tribunal de Justiça, conforme mostra a ementa do acórdão:

'ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. LEI DE EFEITO CONCRETO. ISONOMIA DE VENCIMENTOS. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. AUSÊNCIA DE PROVA PRÉ-CONSTITUÍDA. MANDADO DE SEGURANÇA.

1. Doutrina e jurisprudência afastam a possibilidade da impetração do Mandado de Segurança contra lei em tese; cabível, entretanto, contra ato normativo de efeitos concretos e decisórios, que supostamente exclui os impetrantes da incidência igualitária de aumento ou gratificação.

2. **Concedida, exclusivamente, a determinada categoria, a vantagem perseguida não pode ser considerada revisão geral de remuneração**. Identidade de funções não demonstrada.

3. O Mandado de Segurança é ação de rito sumário, sem dilação probatória. O direito invocado, para ser amparado, há que vir expresso em norma legal, e trazer em si todos os requisitos e condições de sua aplicação ao impetrante.

4. Recurso não provido.' (grifamos)

(Recurso Ordinário em MS nº 11.126 – PR, rel. Min. Edson Vidigal, DJ de 11.06.2001)

8. Trazemos, a fim de corroborar com a idéia e para melhor análise, conceito de **revisão geral**, nos termos dispostos no inciso X do art. 37 da Constituição Federal, construído pelo eminente Prof. Celso Ribeiro Bastos[1], o qual transcrevemos:

> 'Por revisão geral deve-se entender aquele aumento que é concedido em razão de perda do poder aquisitivo da moeda. Não visa a corrigir situações de injustiça ou de necessidade de revalorização profissional de determinadas carreiras mercê de alterações ocorridas no próprio mercado de trabalho, nem objetiva contraprestar pecuniariamente níveis superiores de responsabilidades advindas de reestruturações ou reclassificações funcionais. Restam, portanto, abertas as portas para esse tipo de aumento restrito aos cargos e carreiras especificamente atingidos por estas medidas'.

9. Diz o inciso X do art. 37 da Constituição Federal Brasileira, *verbis*:

> 'Art. 37. A Administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
> ...
> **X – a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4° do art. 39 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'.**

10. A **revisão geral de remuneração** tem caráter da generalidade, abrangência em sua denominação, à todos os servidores públicos federais. Nesse sentido destacamos o entendimento do Supremo Tribunal Federal, como se vê da ementa do acórdão:

> 'RECURSO ORDINÁRIO – PRAZO – MANDADO DE SEGURANÇA – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. O silêncio da legislação sobre o prazo referente ao recurso ordinário contra decisões denegatórias de

[1] Bastos, Celso Ribeiro, 1938 – *Comentários à Constituição do Brasil promulgada em 5 de outubro de 1988*. Celso Ribeiro Bastos, Ives Gandra Martins – São Paulo: Saraiva, 1988 – Tomo III.

segurança, ou a estas equivalentes, como é o caso, da que tenha implicado a extinção do processo sem julgamento do mérito – mandado de segurança nº 21.112-1/PR (AGRG), relatado pelo Ministro Celso de Mello, perante o Plenário, cujo acórdão foi publicado no Diário de Justiça de 29 de junho de 1990, à página 6.220 – é conducente à aplicação analógica do artigo 33 da Lei nº 8.038/90. A oportunidade do citado recurso submete-se à dilação de quinze dias.

REVISÃO DE VENCIMENTOS – ISONOMIA. "*a revisão geral de remuneração dos servidores públicos, sem distinção de índices entre servidores públicos civis e militares, far-se-á sempre na mesma data*" – inciso X – sendo irredutíveis, sob o ângulo não simplesmente da forma (valor nominal), mas real (poder aquisitivo) os vencimentos dos servidores públicos civis e militares – inciso XV, ambos do artigo 37 da Constituição Federal'.

(ROMS nº 22.307-7/DF, DJ de 13.06.97).

11. Nesse sentido, trazemos enumeradas as leis nºs 8.880/1994 *(dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor – URV e dá outras providências)* e 10.331/2001 *(regulamenta o inciso X do art. 37 da Constituição)*, que tratam de revisão geral de remunerações a atingir todos os servidores públicos federais nas esferas legislativa, executiva e judiciária, autarquias e fundações públicas federais. Vê-se o caráter geral da regulamentação na revisão geral de remuneração, pois atinge a todos os servidores federais (art. 37, inciso X da CF). Entendemos que a vedação de que trata o inciso VIII do art. 73 da Lei nº 9.504/97, aplica-se ao caso referido.

12. Desse modo, entendemos que a vedação do inciso VIII do art. 73 da Lei Eleitoral não atinge eventual proposta de reestruturação de carreira de servidores, por se tratar de um seguimento isolado, de reestruturação de determinada carreira, como diz a própria denominação, conclusão esta arrimada nos textos dos Tribunais e na Doutrina.

13. É a informação, à consideração de V. Exa".

É o relatório.

VOTO

O SENHOR MINISTRO FERNANDO NEVES (relator): Sr. Presidente, creio assistir razão à AESP quando sustenta, com apoio na doutrina e na jurisprudência, que a aprovação, pela via legislativa, de proposta de reestruturação de carreira de servidores não se confunde com revisão geral de remuneração e, portanto, não encontra obstáculo na proibição contida no art. 73, inciso VIII, da Lei nº 9.504, de 1997.

A primeira, reestruturação da carreira de servidores, tem natureza particular e atinge apenas determinada parcela do funcionalismo público, considerando suas características próprias e necessidades.

Já a segunda, revisão geral de remuneração, deve-se entender como escreveu o professor Celso Ribeiro Bastos em seus Comentários à Constituição do Brasil, como sendo o aumento concedido em razão do poder aquisitivo da moeda e que não tem por objetivo corrigir situações de injustiça ou de necessidade de revalorização profissional de determinadas carreiras, mercê de alterações ocorridas no próprio mercado de trabalho ou no serviço.

Por isso, voto por que se responda não à pergunta do Deputado Wigberto Tartuce.

EXTRATO DA ATA

Cta nº 772 - DF. Relator: Ministro Fernando Neves. Consulente: Wigberto Ferreira Tartuce, deputado federal.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, respondeu negativamente à consulta, nos termos do voto do relator.

Presidência do Exmo. Sr. Ministro Sepúlveda Pertence. Presentes a Sra. Ministra Ellen Gracie, os Srs. Ministros Carlos Velloso, Sálvio de Figueiredo, Barros Monteiro, Fernando Neves, Caputo Bastos e o Dr. Paulo da Rocha Campos, vice-procurador-geral eleitoral.

SESSÃO DE 2.4.02.

/jmm/mj

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - TEL.: (75) 3251-4170 - FUNDADO EM 19/07/97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / Blog: sinditaberaba.blogspot.

Itaberaba-BA. 23 de agosto de 2016.

Of. Nº 274/2016

Exmº Sr. Zenildo Aragão

Presidente da Câmara Municipal de Vereadores.

Prezado Senhor.

O SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA por sua diretoria empenhada com as ações em defesa dos direitos dos servidores solicita de Vossa Excelência e dos demais Pares a especial atenção em agilizar a aprovação do PCCV da Educação (Projeto de Lei nº014 sob protocolo nº 347/2016 datado de 25/07/2016), que se encontra à disposição dessa Egrégia Câmara. Tendo em vista que o SINDSERVI e servidores acreditam no compromisso do Legislativo Municipal, certos de que **Vossas Excelências cumprem o papel de fiscalizadores e mediadores de melhorias para servidores e Município** e considerando que a Lei 9.504/1997, não implica na aprovação do referido Plano vez que não se trata de reajuste anual e sim de reestruturação de Carreiras, respaldando assim os direitos dos servidores já adquiridos.

Haja visto o Planejamento Estratégico do Município para o Quadriênio 2013 a 2016, que foi construído na projeção do Plano Plurianual - PPA 2014 a 2017. Observa também, que no citado Planejamento consta como Meta a conclusão da revisão da Lei 799/94 e encaminhamento do Plano de Cargos e Salários do Servidor Municipal à Câmara de Vereadores no mês de outubro de 2015. Salientamos que até o presente, a Gestão Municipal não está conseguindo cumprir com o que foi construído a partir da participação de servidores e da sociedade civil organizada

Recebido
23-08-2016
às 10:48 hs

Rua: Lions Club, 84, Centro, Itaberaba – Bahia
CEP 46.880-000

SINDSERVI

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITABERABA
CNPJ 02.972.129/0001-97 - TEL.: (75) 3251-4170 - FUNDADO EM 19/07/97
E-MAIL: sinditaberaba@hotmail.com / **Blog: sinditaberaba.blogspot.**

Frente ao exposto solicita-se desta ilustre Câmara que seja sensível ao fato e atenda registrar nos anais desta Casa a aprovação deste direito o qual ficará na história do Legislativo Municipal de Itaberaba/2016, afim de ser protagonizada por todos que de forma correta contribuíram para o bem daqueles que de fato garantem o funcionamento da máquina pública do Município. No ensejo solicitamos de Vossa Excelência que faça a leitura do citado documento na sessão de Câmara que será realizada hoje (23/08/2016) e também que seja disponibilizado a todos os pares acesso ao referido ofício para os devidos encaminhamentos

Atenciosamente

Marilande Nascimento Oliveira Brandão
Presidente/SINDSERVI

Adriana Sousa de Azevedo
Secretária/SINDSERVI

Ana Lucia Pina Santos
Secretária/SINDSERVI

Coimbra, Oliveira
& Bensabath

PARECER JURÍDICO

Parecer Jurídico: ASSJUR0101230816CMI

Interessada: Câmara Municipal de Vereadores de Itaberaba

EMENTA: ANÁLISE JURÍDICA DO PROJETO DE LEI QUE INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO – ATO QUE RESULTA NA ELEVAÇÃO DAS DESPESAS NOS 180 DIAS AO FINAL DO MANDATO – EXEGESE DO ART. 21, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LRF – PERÍODO ELEITORAL – IMPOSSIBILIDADE.

Trata-se do Projeto de Lei tombado sob o nº 14/2016 (Processo nº 347/2016), oriundo do Poder Executivo do Município de Itaberaba, que versa sobre a instituição do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público Municipal.

A proposição em comento ostenta evidente interesse público, na medida em que enceta condições adequadas de trabalho aos servidores públicos do magistério, oportunizando-lhes a perspectiva de evolução funcional, condições laborais dignas, remuneração compatível com o nível de formação, além de outras garantias remuneratórias.

Contudo, por implementar determinadas vantagens e benefícios que, naturalmente, provocarão a elevação dos gastos públicos, a proposição acaba por desbordar a regra prevista no art. 42, da Lei Complementar nº 101/2000, que veda a criação de despesas nos dois últimos quadrimestres que antecedem o fim do mandato.

Por sua vez, o art. 21, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal, estabelece ser nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato, cuja inobservância poderá sujeitar o agente público aos consectários previstos no art. 359-G, do Código Penal[1]. Vejamos:

> Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:
> (...)
> Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Ao comentar esse dispositivo, Kiyoshi Harada assinalou que:

> Essa disposição de alto teor ético coíbe a ação danosa do governante. Visa colocar um ponto final no festival

[1] Código Penal, art. 359-G: Ordenar, autorizar ou executar ato que acarrete aumento de despesa total com pessoal, nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato ou da legislatura: Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos.

> de benesses com que eram contempladas determinadas categorias de servidores públicos, no final de governo, com o objetivo de deixar uma boa lembrança e, às vezes, criar embaraços ao sucessor oposicionista. (Direito Financeiro e Tributário, 17º edição - São Paulo: Atlas, 2008, p. 249)

Especialmente com relação à criaçao de plano de cargos, carreiras e vencimentos de servidores, nos cento e oitenta dias que antecedem o fim do mandato do titular do Poder, a jurisprudência dos nossos tribunais pátrios é remansosa, e considera nula de pleno direito por malferimento da Lei de Responsabilidade Fiscal. Vejamos:

> PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. **CRIAÇÃO DE PLANOS DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS**. AUMENTO DE DESPESA COM PESSOAL. VIOLAÇÃO DA LEI Nº. 101/2000. **PERÍODO INFERIOR AOS 180 (CENTO E OITENTA) DIAS DO FINAL DO MANDATO. NULIDADE DO ATO.** PROVIMENTO. (...) Lei municipal que cria o plano de cargos, carreiras e vencimentos de servidores foi aprovada e publicada dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias do final do mandato do prefeito. **Violação da Lei de Responsabilidade Fiscal**. TJ/MA. APL 0510862014 MA 0000220-72.2013.8.10.0071. Publicado em 03/12/15.

Ainda é forçoso salientar que por se tratar de ano eleitoral, o art. 73, da Lei 9.504/97, proíbe aos agentes públicos a adoção de determinadas

condutas, tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre os candidatos ao pleito, senão vejamos:

> Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:
> (...)
> VIII - fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos.

Por fim, a proposição formou-se divorciada da estimativa do impacto orçamentário-financeiro, indo de encontro ao que rege os art. 16 e 17, da Lei de Responsabilidade Fiscal, de modo que as despesas dele decorrentes poderão ser consideradas não autorizadas, irregulares e lesivas ao patrimônio público, a teor do que estabelece o art. 15, da referida norma.

Ante o exposto, no que pese reconhecer a existência de interesse público na proposição em análise, esta Assessoria Jurídica entende que a apresentação da mesma, nesse momento, repousa inoportuna, tendo em vista as limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal e pela Legislação Eleitoral.

Este é o nosso parecer – SMJ.

Coimbra, Oliveira
& Bensabath

Itaberaba/BA, 23 de agosto de 2016.

Leandro Almeida de Oliveira
OAB/BA 21.879

Henrique Coimbra Filho
OAB/BA 31.986

Sérgio Bensabath Jr.
OAB/BA 34.262

Coimbra, Oliveira
& Bensabath
ADVOGADOS

PARECER JURÍDICO

Parecer Jurídico: ASSJUR0101230816CMI

Interessada: Câmara Municipal de Vereadores de Itaberaba

EMENTA: ANÁLISE JURÍDICA DO PROJETO DE LEI QUE INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO – ATO QUE RESULTA NA ELEVAÇÃO DAS DESPESAS NOS 180 DIAS AO FINAL DO MANDATO – EXEGESE DO ART. 21, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LRF – PERÍODO ELEITORAL – IMPOSSIBILIDADE.

Trata-se do Projeto de Lei tombado sob o nº 14/2016 (Processo nº 347/2016), oriundo do Poder Executivo do Município de Itaberaba, que versa sobre a instituição do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público Municipal.

A proposição em comento ostenta evidente interesse público, na medida em que enceta condições adequadas de trabalho aos servidores públicos do magistério, oportunizando-lhes a perspectiva de evolução funcional, condições laborais dignas, remuneração compatível com o nível de formação, além de outras garantias remuneratórias.

Contudo, por implementar determinadas vantagens e benefícios que, naturalmente, provocarão a elevação dos gastos públicos, a proposição acaba por desbordar a regra prevista no art. 42, da Lei Complementar nº 101/2000, que veda a criação de despesas nos dois últimos quadrimestres que antecedem o fim do mandato.

Por sua vez, o art. 21, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal, estabelece ser nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato, cuja inobservância poderá sujeitar o agente público aos consectários previstos no art. 359-G, do Código Penal[1]. Vejamos:

> Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:
> (...)
> Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Ao comentar esse dispositivo, Kiyoshi Harada assinalou que:

> Essa disposição de alto teor ético coíbe a ação danosa do governante. Visa colocar um ponto final no festival

[1] Código Penal, art. 359-G: Ordenar, autorizar ou executar ato que acarrete aumento de despesa total com pessoal, nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato ou da legislatura: Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos.

> de benesses com que eram contempladas determinadas categorias de servidores públicos, no final de governo, com o objetivo de deixar uma boa lembrança e, às vezes, criar embaraços ao sucessor oposicionista. (Direito Financeiro e Tributário, 17º edição - São Paulo: Atlas, 2008, p. 249)

Especialmente com relação à criação de plano de cargos, carreiras e vencimentos de servidores, nos cento e oitenta dias que antecedem o fim do mandato do titular do Poder, a jurisprudência dos nossos tribunais pátrios é remansosa, e considera nula de pleno direito por malferimento da Lei de Responsabilidade Fiscal. Vejamos:

> PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. **CRIAÇÃO DE PLANOS DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS**. AUMENTO DE DESPESA COM PESSOAL. VIOLAÇÃO DA LEI Nº. 101/2000. **PERÍODO INFERIOR AOS 180 (CENTO E OITENTA) DIAS DO FINAL DO MANDATO. NULIDADE DO ATO.** PROVIMENTO. (...) Lei municipal que cria o plano de cargos, carreiras e vencimentos de servidores foi aprovada e publicada dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias do final do mandato do prefeito. **Violação da Lei de Responsabilidade Fiscal.** TJ/MA. APL 0510862014 MA 0000220-72.2013.8.10.0071. Publicado em 03/12/15.

Ainda é forçoso salientar que por se tratar de ano eleitoral, o art. 73, da Lei 9.504/97, proíbe aos agentes públicos a adoção de determinadas

condutas, tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre os candidatos ao pleito, senão vejamos:

> Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:
> (...)
> VIII - fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos.

Por fim, a proposição formou-se divorciada da estimativa do impacto orçamentário-financeiro, indo de encontro ao que rege os art. 16 e 17, da Lei de Responsabilidade Fiscal, de modo que as despesas dele decorrentes poderão ser consideradas não autorizadas, irregulares e lesivas ao patrimônio público, a teor do que estabelece o art. 15, da referida norma.

Ante o exposto, no que pese reconhecer a existência de interesse público na proposição em análise, esta Assessoria Jurídica entende que a apresentação da mesma, nesse momento, repousa inoportuna, tendo em vista as limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal e pela Legislação Eleitoral.

Este é o nosso parecer – SMJ.

Coimbra, Oliveira
& Bensabath
ADVOGADOS

Itaberaba/BA, 23 de agosto de 2016.

Leandro Almeida de Oliveira
OAB/BA 21.879

Henrique Coimbra Filho
OAB/BA 31.986

Sérgio Bensabath Jr.
OAB/BA 34.262

Avenida Rio Branco, nº 390, Centro – Itaberaba/BA
Rua Manoel Vitorino, nº 28, Centro – Boa Vista do Tupim/BA
Tel/Fax: (75) 3251.3543

Câmara Municipal de Itaberaba

ESTADO DA BAHIA
CNPJ 13.267.315/0001-41

Itaberaba-BA, 29 de agosto de 2016.

Of. n.º 168/2016 - GAB

Ao
Ilm.º Sr. Cons. FRANCISCO DE SOUZA ANDRADE NETTO
DD. Presidente do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado da Bahia
Av. 4, nº.495 - 3º andar, Centro Administrativo da Bahia - CAB - Salvador-BA, CEP 41.745-002

Assunto: **CONSULTA**

Senhor Presidente,

Considerando a necessidade premente de esta Câmara Municipal apreciar Projeto de Lei de autoria do Poder Executivo Municipal que versa sobre a Reestruturação de Plano de Cargos e Carreira do Magistério Público Municipal, o qual já se encontra em fase de votação, e ainda visando melhor subsidiar a Edilidade na deliberação dessa matéria, vimos, através do presente expediente, formular a essa colenda Corte de Contas a seguinte **CONSULTA**:

1. **Considerando-se o quanto disposto no Art. 21, parágrafo único da Lei Complementar n.º 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e no Art. 359-G do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 (Código Penal), há respaldo legal para o Parlamento Municipal, ainda neste ano, aprovar e o Município executar o Plano de Reestruturação de Cargos e Carreira do Magistério Público Municipal.**

Na oportunidade, renovamos a nossa consideração e apreço.

Atenciosamente,

Vereador ZENILDO NASCIMENTO ARAGÃO
Presidente

ECT - EMP. BRAS. DE CORREIOS E TELEGRAFOS
Ag: 8301760 - AC ITABERABA

ITABERABA - BA
CNPJ....: 34028316390572 Tel.: -
Ins Est.: 00901190

COMPROVANTE DO CLIENTE

Movimento: 08/09/2016 Hora.....: 14:54:17
Caixa: 72202800 Matricula: 80889999
Lancamento: 020 Atendimento: 00003
Modalidade: A Vista ID Pacote.: 1195135722

DESCRICAO	QTD	PRECO(R$)
SEDEX A VISTA	1	18,70
Valor do Porte(R$)...:	18,70	
Cep Destino:	41745-002 (BA)	
Peso real (KG)....:	0,022	
Peso Tarifado:....:	0,022	
OBJETO....:	SN613809402BR	

PE - 2 ED - S ES - S

Valor Declarado nao solicitado(R$)
No caso de objeto com valor, faca seguro, declarando o valor do objeto

PE - Prazo final de entrega em dias uteis.
ED - Entrega domiciliar - Sim/Não.
ES - Entrega sabado - Sim/Não.
RE - Restricao de entrega - Sim/Não.

Para fins de contagem do prazo de entrega, sábados, domingos e feriados não são considerados dias úteis.
Postagens ocorridas aos sabados, domingo e feriados, considerar o próximo dia útil como o 'Dia da Postagem'.

TOTAL(R$)=>	18,70
VALOR RECEBIDO(R$)=>	100,00
TROCO(R$)=>	81,30

SERV. POSTAIS: DIREITOS E DEVERES-LEI 6538/78

De 28/07 a 18/09, período das olimpíadas, o prazo de entrega está ampliado de/para a região metropolitana do Rio de Janeiro

VIA-CLIENTE SARA 7.5.02

SN613809402BR

O horário apresentado no histórico do objeto não indica quando a situação ocorreu, mas sim quando os dados foram recebidos pelo sistema, exceto no caso do SEDEX 10 e do SEDEX Hoje, em que ele representa o horário real da entrega.



Objeto entregue ao destinatário
12/09/2016 15:56 Salvador / BA

12/09/2016 15:56 Salvador / BA	**Objeto entregue ao destinatário**
12/09/2016 12:50 Salvador / BA	**Objeto saiu para entrega ao destinatário**
12/09/2016 09:43 SALVADOR / BA	**Objeto encaminhado** de Unidade Operacional em SALVADOR / BA para Unidade de Distribuição em Salvador / BA
09/09/2016 17:51 Itaberaba / BA	**Objeto encaminhado** de Agência dos Correios em Itaberaba / BA para Unidade Operacional em SALVADOR / BA
09/09/2016 14:54 Itaberaba / BA	**Objeto postado**

Tribunal de Contas dos Municípios do Estado da Bahia

Chefia de Gabinete

Of. nº 2291

Salvador, 29 de setembro de 2016.

Exmo. Sr.
ZENILDO NASCIMENTO ARAGÃO
Presidente da Câmara Municipal
ITABERABA - BAHIA

Senhor Presidente,

Em atenção à correspondência datada de 06 de setembro de 2016, tombada sob nº 09509-16, encaminho a V. Sa. cópia do Parecer de nº 192-16, emitido pela Diretoria de Assistência aos Municípios e devidamente aprovado pela Presidência deste Tribunal, acerca de projeto de lei que visa a reestruturação de cargos e carreira dos Profissionais do Magistério.

Atenciosamente

JOSÉ FRANCISCO DE CARVALHO NETO
Chefe de Gabinete

mf

Recebido em 18/10/2016

TCM
Tribunal de Contas dos Municípios do Estado da Bahia

DAM: DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA AOS MUNICÍPIOS

DACJ: DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA CONTÁBIL E JURÍDICA AOS MUNICÍPIOS

ORIGEM: CÂMARA MUNICIPAL DE ITABERABA

PROCESSO Nº 09509-16 **PARECER N° 192 -16** **L.M.G. N° 009 -16**

PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO. REESTRUTURAÇÃO NO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS. ENCAMINHAMENTO DE PROJETO DE LEI AO PODER LEGISTALIVO. DESPESA COM PESSOAL. LIMITES. ÚLTIMO ANO DE MANDATO.
Lei que venha tratar de modificações no Plano de Carreira dos Profissionais da Educação, que resulte em aumento de despesa, para ser válida, necessita que seja sancionada e publicada até 180 dias anteriores ao final do mandato, sob pena de cometimento de irregularidades que possam acarretar em punições previstas no Ordenamento Jurídico.

O Presidente da Câmara Municipal de Itaberaba, Senhor ZENILDO NASCIMENTO ARAGÃO, por meio de expediente protocolado neste Tribunal de Contas dos Municípios, sob o nº 09509-16, solicita desta Corte pronunciamento sobre Projeto de Lei que reestrutura o Plano de Cargos e Carreira do Magistério Público Municipal.

Relata o Consulente a necessidade de apreciação de Projeto de Lei que versa sobre reestruturação no Plano de Cargos e Carreira dos Profissionais da Educação, e que tal instrumento já encontra-se na Câmara Municipal em fase de votação.

Diante do exposto, faz o seguinte questionamento:

"1. Considerando-se o quanto disposto no art. 21, parágrafo único da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e no Art. 359-G do Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), há respaldo legal para o Parlamento Municipal, ainda neste ano, aprovar e o Município executar o Plano de Restruturação de Cargos e Carreira do Magistério Público Municipal?"

Antes de adentrar ao mérito da presente consulta, ressalta-se, que, de conformidade com o § 3º, do artigo 4º, da Resolução nº 627/02, alterada pela Resolução nº 1196/06 - Regimento Interno do TCM, este pronunciamento não vincula decisão do Tribunal Pleno ou Câmara, exarada sobre o mesmo assunto.

Dito isto, passemos aos termos da consulta:

Os Planos de Carreiras e Remunerações são criados por lei e regulamentam um conjunto de normas que regem as carreiras dos profissionais de uma determinada categoria. O PCR visa a valorização do profissional, tendo como pontos principais a remuneração, formação e condições de trabalho. Sendo ainda, necessário que estes Planos estejam em conformidade com os preceitos legais e **sejam financeiramente viáveis**.

A execução do Plano de Carreira, **ou suas alterações**, **que venham a ser aprovados pela Câmara Municipal, estão condicionados à dotação orçamentária do município**. Trata-se do instituto da previsão da despesa com a sua respectiva receita, homologadas nas leis orçamentárias, que por sua vez, tem base no artigo 165 e incisos I, II e III, da Carta Magna, observemos: "*Art. 165. Leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão: I - o plano plurianual; II - as diretrizes orçamentárias; III - os orçamentos anuais.*"

Vale frisar que os PPAs dos municípios devem ser elaborados e aprovados segundo o calendário de seu ciclo orçamentário, isto é, preparados no primeiro ano do mandato do prefeito para vigorar, por quatro anos, a partir do segundo ano do governo.

Além do planejamento, a responsabilidade fiscal e os princípios constitucionais dispostos no artigo 37, sobretudo, o da moralidade, legitimidade e eficiência, devem nortear a Administração Pública.

A Carta Maior, no capítulo das finanças públicas, mais precisamente no artigo 169, trás a obrigatoriedade de adequação aos limites de despesa com pessoal, que por sua vez, **deve ser rigorosamente observado quando da aprovação de um Plano de Carreira**.

Verifiquemos, o que diz a Constituição:

> *"Art.169. **A despesa com pessoal** ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios **não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.***
>
> *§1º. A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou **alteração de estrutura de carreiras**, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, **só poderão ser feitas:***
>
> *I – **se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;***
>
> *II – **se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias,** ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista."* (Grifo nosso)

Como podemos observar, a alteração de estrutura de carreiras, só poderá ocorrer se houver **prévia dotação orçamentária** e **autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias**.

Ainda, da leitura do dispositivo transcrito acima, percebe-se a exigência de observância ao que determina a Lei Complementar nº 101/200, Lei de Responsabilidade Fiscal.

Vejamos o teor dos artigos 19 e 20, do citado diploma legal, a saber:

> *Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, **não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados**:*

I - União: 50% (cinquenta por cento);

II - Estados: 60% (sessenta por cento);

III - Municípios: 60% (sessenta por cento). (Grifo nosso)

Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

.....

III – na esfera municipal:

a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

b) 54 % (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

.....

§ 5º Para os fins previstos no art. 168 da Constituição, a entrega dos recursos financeiros correspondentes à despesa total com pessoal por Poder e órgão será a resultante da aplicação dos percentuais definidos neste artigo, ou aqueles fixados na lei de diretrizes orçamentárias. (Grifo nosso)

Também, deve ser observado o disposto no parágrafo único do artigo 22 e seu inciso III da LRF, bem como o artigo 23 da mesma norma, a saber:

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos no arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, ***são vedados*** *ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:*

I- concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II – criação de cargo, emprego ou função;

III – alteração de estrutura de carreira, que implique aumento de despesa;

IV – provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança.

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6° do art.57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias. (Grifo nosso)

> *Art. 23.Se a despesa total com pessoal, do Poder ou órgão referido no art. 20, ultrapassar os limites definidos no mesmo artigo, sem prejuízo das medidas previstas no art. 22, o percentual excedente terá de ser eliminado nos dois quadrimestres seguintes, sendo pelo menos um terço no primeiro, adotando-se, entre outras, as providências previstas nos §§ 3° e 4° do art. 169 da Constituição.*
>
> *§ 1º No caso do inciso I do § 3° do art. 169 da Constituição, o objetivo poderá ser alcançado tanto pela extinção de cargos e funções quanto pela redução dos valores a eles atribuídos. (Vide ADIN 2.238-5)*
>
> *§ 2º É facultada a redução temporária da jornada de trabalho com adequação dos vencimentos à nova carga horária.(Vide ADIN 2.238-5)*
>
> *§ 3º Não alcançada a redução no prazo estabelecido, e enquanto perdurar o excesso, o ente não poderá:*
>
> *I - receber transferências voluntárias;*
>
> *II - obter garantia, direta ou indireta, de outro ente;*
>
> *III - contratar operações de crédito, ressalvadas as destinadas ao refinanciamento da dívida mobiliária e as que visem à redução das despesas com pessoal.*
>
> *§ 4º As restrições do § 3º **aplicam-se imediatamente** se a despesa total com pessoal exceder o limite no primeiro quadrimestre do último ano do mandato dos titulares de Poder ou órgão referidos no art. 20.*

Pelo o exposto, percebemos que a despesa com pessoal do Poder Executivo nos municípios, não poderá ultrapassar 54% da Receita Corrente Líquida – RCL. A verificação deste percentual se dará ao final de cada quadrimestre, e caso seja constatada que tal despesa excedeu 95% do limite, ou seja 51,3% da RCL, **será vedado ao Poder ou órgão explícitos no artigo 20, que houver ultrapassado este percentual, modificações na estrutura de carreira, que acarrete em elevação de despesa**. Além disto, ficará obrigado ao gestor eliminar os excedentes nos prazos previstos por esta Lei, em seus artigos 22 e 23.

Contudo, é importante salientar que estes prazos de ajustes não são concedidos no último ano de mandato. Encontrando-se nesta situação, as sanções serão imediatas, a partir do 1° quadrimestre do ano eleitoral, como podemos observar acima, no artigo 23, § 4°, bem como no artigo 31, § 3°.

Vejamos:

> *Art. 31. Se a dívida consolidada de um ente da Federação ultrapassar o respectivo limite ao final de um quadrimestre, deverá ser a ele reconduzida até o término dos três subseqüentes, reduzindo o excedente em pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) no primeiro.*
>
> *§ 1º Enquanto perdurar o excesso, o ente que nele houver incorrido:*
>
> *I - estará proibido de realizar operação de crédito interna ou externa, inclusive por antecipação de receita, ressalvado o refinanciamento do principal atualizado da dívida mobiliária;*
>
> *II - obterá resultado primário necessário à recondução da dívida ao limite, promovendo, entre outras medidas, limitação de empenho, na forma do art. 9º.*
>
> *.....*
>
> *§ 3º As restrições do § 1º* ***aplicam-se imediatamente*** *se o montante da dívida exceder o limite no primeiro quadrimestre do último ano do mandato do Chefe do Poder Executivo.*

Assim, o prefeito deve atentar para a elevação dos gastos com pessoal, como também para a dívida a longo prazo, uma vez que em ano de eleição, inexiste o período de recondução que há nos demais anos do mandato.

Com o mesmo intuito de orientar o gestor público no cumprimento dos limites legalmente fixados, a Constituição Federal também dispõe sobre a matéria. Voltemos ao artigo 169, agora aos §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º para observar as diretrizes traçadas pela Carta Magna:

> *§ 3º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no caput, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências:*
>
> *I - redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança;*
>
> *II - exoneração dos servidores não estáveis.*
>
> *§ 4º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.*
>
> *§ 5º O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.*

> *§ 6º O cargo objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos.*
>
> § 7º Lei federal disporá sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 4º.

Agora, levando em consideração o fato de estarmos no **último ano de mandato**, diremos que deve o gestor estar atento, no que tange a despesa com pessoal, ao prazo estabelecido pelo parágrafo único do artigo 21 também da Lei de Responsabilidade Fiscal, conforme transcrito:

> *Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:*
>
> .....
>
> *Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que* ***resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder*** *ou órgão referido no art. 20.* (grifo nosso)

Primeiramente, para interpretar o dispositivo, é necessário ter como premissa que a LRF visa a boa gestão dos recursos públicos em consonância com a relação entre planejamento e orçamento.

É notório que o artigo supracitado, advém do princípio da moralidade, visto o caráter moralizador que o legislador quis imprimir. Pois este, pretendeu evitar que despesas sem a devida previsão, onere a execução financeira e orçamentária do exercício subsequente, deixando para o próximo gestor, a obrigação de adequar os gastos aos limites legais.

Resultando assim, na pretensão de impedir a assunção de despesa nova nos 180 dias que antecederão o final do mandato.

Vale ressaltar que, sob a luz da LRF, a despesa de pessoal é sempre um número percentual, obtido do confronto de 12 meses desse gasto com 12 meses de receita corrente liquida. Então, incrementar esta despesa é o mesmo que elevar o índice, em relação ao percentual verificado no último dia do mês de junho.

Isto posto, está claro que **existe vedação a contração de nova despesa que altere o percentual total dos gastos com pessoal**, incorridos nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato, **sendo nulo**, o ato que o resultou.

Portanto, a Lei que venha a tratar de modificações no Plano de Carreira dos Profissionais da Educação, que resulte em aumento de despesa, para ser válida, necessita que seja **sancionada e publicada até os cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato.** Ou seja, entre 5 de julho e 31 de dezembro do último ano de governo, não pode o gestor editar ato que aumente a despesa com pessoal.

Vale ainda mencionar, que ao querer evitar os gastos não planejados no último ano de gestão, se quis também, coibir a prática de obtenção de vantagens politicas/eleitorais, garantindo a igualdade de oportunidades entre candidatos.

Por todo o exposto, chegamos a conclusão que Projeto de Lei que dispuser sobre o Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal ou da sua reestruturação, deve respeitar a dotação orçamentária e obedecer aos limites e a temporaneidade impostos na legislação. Observando sempre, o que dispõe a Constituição Federal e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Por fim, é nosso dever chamar a atenção do gestor, ordenador da despesa pública, no sentido de acautelar-se, evitando o cometimento de qualquer irregularidade que possa acarretar em punição, levando em consideração o que preceitua a Lei Federal nº 10.028/2000, que introduziu no Ordenamento Jurídico Penal, os crimes contra as Finanças Públicas. Como também, as penalidades dispostas no artigo 359-G do Código Penal Brasileiro.

É o parecer, S.M.J.

Salvador, 27 de Setembro de 2016

Belª Lara Mercês Guedes

Mariana de Oliveira Silva
Estagiária