



LEI Nº 427/06, 02 de Maio de 2006.

Institui o novo Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional do Magistério – PCC/MAG, revogando a Lei nº 294/98, de 06 de março de 1.998 e dá outras providências.

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu, Eliene Leite Araújo Brasileiro, Prefeita do Município de General Sampaio - CE, sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS

Art. 1º - Fica revogada a Lei nº 294/98, que instituiu o Plano de Cargos e Carreiras do Magistério – MAG e, em consonância com as diretrizes da Constituição Federal em vigor e Emendas Constitucionais, Leis Federais nºs 9.394, de 20/12/96 e 9.424, de 24/12/96, Resolução nº 3, de 8/10/97 do Conselho Nacional de Educação, Parecer nº CEB N 10/97 e a Lei Orgânica do Município de General Sampaio e demais Normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal, estabelecido o novo PCC.

Art. 2º - Esta Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de administrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e coordenar o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

Art. 3º - O Plano de Cargo e Carreira do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do Magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação dos serviços de Educação prestados à população do Município de General Sampaio e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

- I – Fortalecer a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal de Educação e adotar mecanismos que regulem as evoluções funcional e vencimental do Profissional.
- II – Adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho, para o desenvolvimento na Carreira.
- III – Integrar o Desenvolvimento Profissional de seus servidores ao Desenvolvimento da Educação do Município.

Art. 4º - A estruturação do Plano de Cargo e Carreiras obedecerá aos seguintes conceitos básicos:

I- Cargo – correspondente ao conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao profissional do Magistério, criado por Lei,



com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo ou temporário, na forma estabelecida em Lei.

II- Carreira – conjunto das classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas, segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor, nas classes do cargo que integram, abrangendo a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.

III- Classe – divisão básica da carreira contendo determinado número de referências de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas segundo sua natureza e complexidade e da habilitação profissional exigida.

IV- Categoria Funcional - conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.

V – Função de Magistério – atividade de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação pedagógica.

VI- Grupo Ocupacional - conjunto de carreiras funcionais reunidas, segundo a correlação e a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.

VII- Quadro de Magistério - conjunto de cargo e funções de docência e de suporte pedagógico.

VIII- Referência – posição do profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e a remuneração da classe.

CAPÍTULO II

DA NATUREZA DO CARGO, CARREIRAS E DA ESTRUTURA.

Art. 5º - O Quadro do Magistério é constituído do cargo de Professor de Educação Básica e das seguintes classes:

- a) Professor de Educação Básica I
- b) Professor de Educação Básica II

Art. 6º - Além das classes previstas no artigo anterior, poderá haver, na Secretaria de Educação ou nas Unidades Escolares, cargos de provimento em comissão de Diretor de Unidade Escolar, Coordenador Pedagógico de Unidade Escolar, Coordenador de Ensino Fundamental e Coordenador de Gestão Escolar, na forma estabelecida em Lei específica.



Art. 7º - Os ocupantes do Cargo de Professor de Educação Básica exercerão suas atividades, na seguinte forma:

I – Professor de Educação Básica I lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.

II – Professor de Educação Básica II, sem habilitação em área específica, lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.

III – Professor de Educação Básica II, com habilitação em área específica, lecionará na educação infantil e nos 9 (nove) anos do Ensino Fundamental.

Art. 8º - Os professores de educação básica, quando em função de suporte pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades do Ensino Fundamental e Educação Infantil.

Art. 9º – Os requisitos e a qualificação para o provimento do cargo de docente são os estabelecidos no Anexo I, parte integrante desta Lei.

Art. 10 – Este Plano de Cargo e Carreira objetiva a valorização do Profissional do Magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

- I. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério MAG, da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, segundo os Grupos Ocupacionais, a Categoria Funcional, a Carreira, o Cargo, Classes, Referências e Qualificação para o Ingresso – Anexo I,
- II. Linhas de Transposição de Cargos – Anexo II
- III. Formas de Provimento – Anexo III.
- IV. Tabela Vencimental – Anexo IV.
- V. Linhas de Enquadramento – Anexo V
- VI. Estrutura dos Cargos Comissionados - Anexo VI.

CAPITULO III **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 11 - A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos, de trabalho pedagógico na escola e de trabalho pedagógico, em local de livre escolha pelo docente.



§ 1º - As horas de trabalho pedagógico na Escola deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos.

§ 2º - As horas de trabalho pedagógico, em local de livre escolha pelo Docente, destinam-se à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse, da Comunidade Escolar.

Art. 12 – A jornada de trabalho dos docentes será de 25 (vinte e cinco) horas semanais de atividades, correspondendo a:

- a) 20 (vinte) horas em atividades com alunos,
- b) 5 (cinco) horas de trabalho de planejamento pedagógico das quais, 2 (duas) na escola, em atividades coletivas e 3 (três) em local de livre escolha pelo Docente.

§ 1º - Para suprir as carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam o período de trinta dias ou para o exercício de direção, autorizadas pelo Secretário de Educação, fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a contratar, para uma jornada de trabalho adicional de até 25 (vinte e cinco) horas, docentes ocupantes de cargo efetivo.

§ 2º - Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 25 (vinte e cinco) horas semanais;

§ 3º - A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um, vinte e cinco avos do valor fixado para a jornada inicial de trabalho docente da Tabela Vencimental, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

Art. 13 – Aos ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adota-se a jornada mensal de 200 (duzentas) horas, admitindo-se, em caráter extraordinário, a jornada de 100 (cem) horas, respeitando-se a proporcionalidade do vencimento e da gratificação.

Art. 14 - Ao Docente investido na função de Diretor de Escola será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 15 – Aos demais Docentes investidos em cargos de provimento em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

Art. 16 - A hora de trabalho do Docente terá duração de 60 (sessenta) minutos.



Art. 17 - O Docente em Regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

Art. 18 - A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da Secretaria de Educação, direção da escola e seus docentes.

Art. 19 - Fica assegurado ao Docente, no máximo 20 (vinte) minutos consecutivos de descanso a cada duas horas de aula.

CAPITULO IV

DA ORGANIZAÇÃO DO INGRESSO NAS CARREIRAS

Art. 20 - A carreira está organizada em classes, integradas por cargo de provimento efetivo, disposto de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

Art. 21 - O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Classe e na Referência Inicial e obedecerá aos dispositivos contidos no Estatuto do Magistério e nas demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 22 - O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório.

Art. 23 - São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 21, desta Lei.

Art. 24 - Durante o Estágio Probatório, o servidor do Grupo Ocupacional do Magistério não poderá ser afastado da unidade de origem, nem fará jus à Evolução Funcional.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 25 - A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios de merecimento, mediante avaliação de indicadores de desempenho e da capacidade potencial de trabalho.

Parágrafo Único - Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 36 (trinta e seis) meses, com base na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GENERAL SAMPAIO
ESTADO DO CEARÁ



Art. 26 - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definidos em Decreto do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único - Os critérios de que trata o *caput* deste artigo serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em regulamento, visando ao processo de avaliação de desempenho e considerando:

I - Comportamento observável do profissional;

II - A contribuição do profissional para consecução dos objetivos das respectivas unidades educacionais e o sucesso do processo de ensino-aprendizagem;

III - A objetividade e a adequação dos instrumentos de avaliação;

IV - A periodicidade anual;

V - O conhecimento, pelo profissional dos instrumentos de avaliação e seus resultados;

VI - Formação continuada do profissional, em cursos na área correlata, com carga definida no Art. 46 desta Lei;

Art. 27 - É assegurado ao profissional interpor recurso, perante a diretoria que o avaliou e, em caso de discordância, da decisão proferida nessa instância, podendo, se for o caso, recorrer, à instância superior.

Art. 28 - Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I. For afastado para o trato de interesses particulares;
- II. Estiver gozando licença, sem vencimentos;
- III. For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- IV. Estiver com o vínculo suspenso;
- V. Estiver em prisão administrativa, ou decorrente de decisão judicial;
- VI. Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não pertencente ao Município;
- VII. Estiver desempenhando mandato eletivo;
- VIII. Estiver afastado para realização de cursos de pós-graduação;

§ 1º - Considerar-se-á o período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente, o mesmo for considerado inocente.



Art. 29 – O número de profissionais a serem avançados por progressão, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes do cargo de professor, atendidos os critérios de desempenho.

§ 1º - Somente ocorrerá arredondamento do quociente, para cima, na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a cinco décimos.

§ 2º - Quando na separação dos percentuais para progressão, resultar em número impar, será reservado um maior número para o critério por desempenho.

Art. 30 – Em caso de empate na classificação da progressão, proceder-se-á ao desempate de acordo com os seguintes critérios:

- I. Maior tempo de serviço público municipal;
- II. Maior tempo de serviço público;
- III. Maior prole;
- IV. Maior idade.

Art. 31 – A efetivação da progressão terá início a partir de 1º de maio de 2.007, com intervalos a cada 3 (três) anos.

Art. 32 – A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões.

SEÇÃO II **DA EVOLUÇÃO PELA VIA ACADÊMICA**

Art. 33 – Para efeito desta lei considera-se evolução pela via acadêmica, a progressão de uma referência qualquer, para primeira referência correspondente à nova classe do profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certificado ou diploma na sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 34 – A evolução pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º - Os diplomas e os certificados utilizados em uma evolução funcional já efetivada não terão validade para efeito de outra.

§ 2º Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional do Magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao Secretário Municipal de Educação, mediante apresentação do diploma.

§ 3º A evolução funcional será concedida 2 (dois) meses após a data do requerimento do profissional do Magistério, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais;



Art. 35 – Ao profissional do Magistério que no momento do ingresso na classe for portador da titulação apresentada, o benefício será concedido somente após o estágio probatório.

Art. 36 – Será concedida uma gratificação de incentivo profissional ao Professor de Educação Básica II, calculada sobre a referência inicial do classe, não cumulativa, na forma abaixo especificada:

I – ao apresentar Certificado de Curso de Especialização, o professor fará jus a uma gratificação de 7,0%;

II – ao apresentar Certificado de Curso de Mestrado, o professor fará jus a uma gratificação de 15,0%;

III – ao apresentar Certificado de Curso de Doutorado, o professor fará jus a uma gratificação de 25,0%;

SEÇÃO III **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 37 – A Avaliação de Desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de compromisso, crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do profissional do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no comprimento de suas atribuições.

Art. 38 – Na Avaliação de Desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, os fatores de produção, de capacitação e atualização do profissional do Magistério e as condições em que estas são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I- Objetividade e adequação aos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional da carreira;

II- Contribuição do profissional do Magistério para a consecução dos objetivos da educação do Município;

III- Comportamento observável do profissional do Magistério relativo à participação, qualidade do trabalho, responsabilidade e produção de trabalhos técnico-científicos;

IV- Programa de treinamento e desenvolvimento, através de cursos e estágios no respectivo campo de atuação;

V- Capacidade do avaliador.

Art. 39 – Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal, compondo esta comissão um profissional do Magistério indicado pelo sindicato da categoria.



Parágrafo Único - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados serão regulamentados por Decreto, da Chefe do Poder do Executivo Municipal.

CAPÍTULO VI **DA HABILITAÇÃO E DO TREINAMENTO**

Art. 40 - As atividades na área de Habilitação e Treinamento do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia, atribuída aos órgãos setoriais da Prefeitura, ou delegadas às entidades públicas ou privadas, especializadas na Capacitação de Recursos Humanos, mediante convênios ou contratos, observados nas normas pertinentes à matéria.

Parágrafo Único - O Município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como, em programas de treinamento.

Art. 41 - Para se habilitar na carreira do Magistério será exigida dos docentes, a qualificação mínima:

I - 3º ou 4º Pedagógico ou Ensino Superior em Licenciatura de Graduação Plena, sem habilitação, para a docência na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos ou séries do Ensino Fundamental;

II - Ensino Superior em Curso de Licenciatura de Graduação Plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nos 4 (quatro) últimos anos ou séries do ensino fundamental;

III - Formação Superior em área correspondente à complementação, nos termos de legislação vigente, para a docência nos 4 (quatro) últimos anos ou séries do Ensino Fundamental.

Parágrafo Único - Para o exercício das demais atividades de Suporte Pedagógico, de que trata o art. 2º desta Lei, exigir-se-á qualificação mínima de graduação em Pedagogia, nos termos do art. 64, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 42 - O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

I - 18 (dezoito) meses para especialização ou aperfeiçoamento, incluindo créditos e monografias.

II - Até 3 (três) anos para o Mestrado

III - Até 4 (quatro) anos para o Doutorado

IV - Até 6 (seis) anos para o Mestrado/ Doutorado



Parágrafo Único – Os afastamentos de que tratam os incisos I, II, III, IV serão concedidos inicialmente, por 1 (um) ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, pelo Docente.

Art. 43 – Os Cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também, oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

Art. 44 – Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar o afastamento, sempre sem ônus para o Município, do integrante do Magistério aprovado em seleção, para participar de Curso de Pós-Graduação e segundo critérios definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer do Secretário de Educação e do Diretor da Escola, em que o Docente leciona.

Parágrafo Único – O profissional do magistério, liberado para cursar pós-graduação, a qualquer nível, obrigará-se ao envio sistemático e semestral, do relatório circunstanciado do andamento do curso em desenvolvimento, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria de Educação.

Art. 45 – As atividades de treinamento referem-se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

§ 1º – O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será direcionado à aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos treinandos a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao Magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

§ 2º – Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o **caput** deste artigo, serão utilizados para fins de Evolução Funcional do Profissional do Magistério, observado o disposto no art. 42, desta Lei.

Art. 46 – Os cursos de que trata o artigo anterior serão classificados, quanto a sua duração em:

I - Curta duração: de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas – aula

II - Média duração: de 61 (sessenta e uma) a 100 (cem) horas – aula

III - Longa duração: acima de 100 (cem) horas – aula.

Art. 47 – O Docente que participar de um programa de treinamento, através de cursos de atualização, usufruindo os benefícios desta Lei, somente poderá ser autorizado a participar de outro, depois de decorridos:



- I - 4 (quatro) meses para curso de curta duração
- II - 6 (seis) meses para curso de média duração
- III - 12 (doze) meses para curso de longa duração,

Parágrafo Único – A critério da Secretaria de Educação, os interstícios de que tratam os incisos anteriores poderão ser dispensados, quando se tratar de cursos complementares à formação do Profissional do Magistério, na área de atividade e de interesse da Secretaria.

CAPÍTULO VII

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 48 – O Quadro de Pessoal será constituído dos Cargos de Provimento Efetivo, estruturado em duas partes:

I - Quadro Permanente – Composto de Cargos de Carreira;

II- Quadro em Extinção – de natureza provisória, composto de Cargos e/ou Funções, que serão extintos, quando vagarem.

Parágrafo Único - A Estrutura e a Composição dos Quadros de Pessoal, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Classe, Referência e Qualificação exigidas para o ingresso nos respectivos Cargos são os constantes do Anexo II, desta Lei.

Art. 49 – Integram o Quadro em Extinção, de natureza provisória, os profissionais do Magistério concursados ou estabilizados pela Constituição Federal, em vigor, que ainda não possuem a qualificação adequada para ocuparem o Cargo do Magistério (Professores Leigos).

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 50 – Para efeito desta Lei considera-se Vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo o exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência vencimental.

Art. 51 – Remuneração é o Vencimento do Cargo, acrescidas as vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 52 – Os valores dos vencimentos dos Profissionais do Magistério, abrangidos por esta Lei, são os fixados no Anexo V.

Parágrafo Único – O cargo de Professor é composto de 20 (vinte) referências, sendo 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica I e 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica II, correspondendo a primeira referência ao vencimento inicial das Classes e as demais à Progressão, decorrentes da Evolução Funcional prevista, nesta Lei.



CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO

Art. 53 – O Enquadramento dos Profissionais do Magistério, nos Cargos e Classes do Quadro Permanente e em Extinção, estabelecidos nesta Lei, dar-se-á em conformidade com o Anexo VI.

Art. 54 – Aos Profissionais do Magistério, que a partir da edição da Lei Orgânica do Município, conquistaram o direito da Licença Especial de três meses, por cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, será assegurada uma progressão horizontal especial, de uma referência para cada período de licença não gozado.

CAPÍTULO IX DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES

Art. 55 – Os professores que atuarem na docência de turmas específicas de portadores de necessidades educacionais especiais, fazem jus à gratificação de 20,0% (vinte por cento) sobre o vencimento básico.

Art. 56 – Aplicam-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município e nas demais normas da Administração de Pessoal do Município.

Art. 57 – Os docentes do município que tiverem a necessidade de se deslocar, a distâncias superiores a **3,0 (três) quilômetros** de sua residência, para exercerem suas funções farão jus a uma **Gratificação de Deslocamento**, quando lotados em escolas não atendidas pelo transporte escolar.

§ 1º – A Gratificação de Deslocamento – GD acima estabelecida corresponderá ao valor de R\$ 60,00 (sessenta reais).

§ 2º – Ao profissional de magistério, detentor de uma carga horária de 200 (duzentas) horas, lotado em uma mesma unidade escolar, a Gratificação de Deslocamento será devida sobre o salário base de 100 (cem) horas.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS

Art. 58 – O professor integrante do Quadro Efetivo será enquadrado, automaticamente, no Cargo de Professor de Educação Básica I ou II, nas referências correspondentes à sua respectiva formação, conforme previsto no Anexo IV da Lei.

Art. 59. Os profissionais do magistério de General Sampaio poderão optar pelo não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargo e Carreira, até 60 (sessenta) dias após sua aprovação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GENERAL SAMPAIO
ESTADO DO CEARÁ



Parágrafo Único – Os profissionais que optarem por não ingressar neste novo Plano passarão a compor o quadro em extinção previsto no inciso III do Art. 10, desta Lei; cujos cargos serão automaticamente transformados, quando vagarem.

Art. 60 – Fica vedado, a partir da data da promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo Profissional do Magistério.

Art. 61 – A Progressão Horizontal Especial, prevista no Art. 54 desta Lei, será conquistada quando da aprovação da alteração do Inciso XIII, do Art. 108 da Lei Orgânica do Município de General Sampaio.

Art. 62 – Fica assegurado o reajuste anual, a ser aplicado no dia 1º de julho de cada ano, correspondente a 80,0% do acréscimo de receita da parcela do FUNDEF, ou outro fundo que o venha substituir, destinada aos profissionais do magistério, deduzido o aumento da despesa em razão da progressão vertical.

Art. 63 – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à Conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEF, ou outro Fundo que o venha substituir.

Art. 64 – Esta Lei revoga os incentivos e gratificações de caráter pecuniário previstos em leis ordinárias, com exceção daqueles contidos na Lei Orgânica do Município, no Estatuto dos Servidores ou em legislação federal específica.

Art. 65 – Revogadas as disposições em contrário, em especial aquelas previstas no Art. 20 do Estatuto do Magistério, esta Lei entrará em vigor, a partir da data de sua publicação.

Paço da Prefeitura Municipal de General Sampaio, 02 de Maio de 2006.


ELIENE LEITE ARAÚJO BRASILEIRO
Prefeita Municipal