

PUBLICIDADE

www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 26/12/2019

LEI COMPLEMENTAR Nº 112, DE 10 DE MAIO DE 2004.

(Vide regulamentação dada pelo Decreto nº [4948/2019](#))

(Vide Lei Complementar nº [276/2019](#))

INSTITUÍ NOVO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE PINHEIRO PRETO.

A Câmara de Vereadores de Pinheiro Preto, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, APROVA:

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o plano de Carreira e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal, classificados na forma desta Lei.

Art. 2º Integram este plano de carreira do magistério público municipal os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional.

Art. 3º O regime jurídico único do pessoal do magistério público municipal, será o estatutário.

Capítulo II DOS CONCEITOS

Art. 4º Para efeito da aplicação desta lei, considera-se:

I - PLANO DE CARREIRA; conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.

II - CARREIRA: é o agrupamento de cargos integrantes do plano de carreira e remuneração, observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional.

III - CARGO: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreira e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional.

IV - CATEGORIA FUNCIONAL: conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional.

V - PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO: conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro do magistério.

VI - PROFESSOR: membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de educação infantil, ensino fundamental, educação especial e de jovens e adultos.

VII - PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: membro do magistério que desempenha atividades de administração, supervisão, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento pedagógico.

VIII - VENCIMENTO: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

IX - REMUNERAÇÃO: vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

X - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.

XI - NÍVEL: graduação vertical ascendente, não automática, acesso regulamentado na forma da legislação vigente.

XII - REFERÊNCIA: graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.

XIII - PROGRESSO FUNCIONAL: deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no seu cargo.

XIV - ENQUADRAMENTO: atribuição de novo cargo, grupo, nível e referência ao servidor, levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.

XV - QUADRO DE PESSOAL: conjunto de cargos de provimento efetivo e comissionado dos profissionais do magistério.

Capítulo III DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 5º Este plano de carreira será constituído de:

I - Quadro de pessoal dos profissionais do magistério.

II - Ingresso.

III - Enquadramento.

IV - Progressão funcional.

V - Da valorização dos profissionais em educação.

SEÇÃO I

DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

II - Dos Cargos em Comissão (Sem Concurso):

b) Direção e Assessoramento Superior - DASMA.

Art. 7º Cada grupo ocupacional compreende:

I - Docente - DOC: Professor - os cargos a que sejam inerentes as atividades de magistério, nos diversos níveis.

II - Profissionais da Educação - PE: Os cargos inerentes às atividades de nível superior, que exercem as funções de planejamento, supervisão escolar e orientação educacional.

Art. 8º Os cargos permanentes que compõe os grupos Docentes - DOC e Profissionais da Educação - PE, distribuem-se pelas categorias funcionais, amplitudes de referências e níveis de vencimentos especificados nos Anexos V e VI partes integrantes desta lei.

Art. 9º Os cargos de provimento efetivo de Professor e Profissionais da Educação têm as respectivas atribuições e habilitações profissionais estabelecidas na forma constantes dos Anexos V e VI, partes integrantes desta Lei.

Art. 10 Os cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior - DASMA - do Quadro de Pessoal do Magistério, regidos pelo critério de confiança, a que sejam inerentes atividades de planejamento, controle e direção, além de coordenação, são de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo, especificados no Anexo III, parte integrante desta lei.

Parágrafo único. Os cargos mencionados no Caput do Artigo 10 desta Lei Complementar Municipal deverão ser providos por profissionais habilitados na área da Pedagogia.

Art. 11 Ficam criados os cargos permanentes, nas quantidades e vencimentos constantes dos anexos II e VI, partes integrantes desta Lei.

SEÇÃO II DO INGRESSO

Art. 12 A investidura na Carreira do Magistério, far-se-á mediante aprovação prévia em Concurso Público de provas e títulos.

§ 1º Comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concurso anterior. A Secretaria Municipal de Educação realizará Concurso Público de provas e títulos, para preenchimento das mesmas.

§ 2º O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado em um período determinado de três anos, ocorrerá entre a posse e a investidura na função Admite a interrupção do estágio probatório para o servidor assumir cargo em comissão na esfera administrativa, não computando-se o tempo de serviço no estágio probatório.

Art. 13 A nomeação do servidor ocorrerá na referência inicial estabelecida para o cargo, atendendo os requisitos previstos nesta Lei.

SEÇÃO III DO ENQUADRAMENTO

Art. 14 Os profissionais em educação, de provimento efetivo, que detenham habilitação nos termos desta Lei Complementar, serão enquadrados por ato do Chefe do poder Executivo, nos respectivos cargos, em nível e referência constante dos Anexos III e VI. Aplicando a regra de três que segue, respeitando as progressões já adquiridas pelo Funcionário, desde que seu vencimento seja igual ou superior ao vencimento atual.

Regra de Três:

36 ___ X
13 ___ 100

Trinta e seis: corresponde ao número de níveis do plano de carreira anterior.

Treze: corresponde ao número de níveis do plano de carreira atual.

O resultado 2,77 será a referência para o enquadramento de cada profissional.

§ 1º Aos profissionais da educação que já tiveram conquistado uma progressão, esta será mantida no novo plano de carreira.

§ 2º Aos profissionais que estiverem no início da carreira, serão enquadrados no vencimento inicial, ou seja, salário base de cada área de atuação correspondente.

§ 3º Entende-se no âmbito da presente lei complementar Municipal como Início de Carreira aqueles Profissionais que nomeados e encontram-se em estágio probatório, e que não adquiriram nenhuma progressão.

SEÇÃO IV DA TABELA DE UNIDADES DE VENCIMENTOS

Art. 15 A tabela de unidade de vencimentos será composta por áreas de atuação verticais e referências horizontais.

§ 1º A tabela de remuneração obedecerá a um crescimento linear na progressão horizontal, por referência e na progressão vertical de uma área de atuação.

§ 2º Os valores da tabela de vencimento foram fixados e deverão ser mantidos na proporção de que se obtenha um avanço máximo, para uma mesma área de atuação que corresponda a 48% (quarenta e oito por cento) sobre o salário base inicial da categoria.

Art. 16 A tabela de vencimentos dos profissionais em educação está definida no Anexo VI, cujo ponto médio terá a referência o custo médio aluno-ano, considerando que:

I - O custo aluno-ano será calculado com base nos recursos que integram o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, pelo número de alunos do Ensino Fundamental Regular.

II - O ponto médio da escala salarial corresponderá à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível dentro da carreira.

III - A remuneração média mensal dos docentes será equivalente ao custo aluno-ano, para uma função de vinte horas de aula ressalvados quatro horas atividades, para uma relação média de vinte e cinco alunos por turma/professor.

IV - Jornada maior ou menor que a definida no inciso III, ou a vigência de uma relação aluno-professor diferente da mencionada no referido Inciso, implicará diferenciação para mais ou para menos no fator de equivalência entre custo médio aluno-ano e o ponto médio da escala de remuneração mensal dos docentes.

Art. 17 O piso salarial do pessoal do magistério público municipal é de R\$ 350,00 (Trezentos e cinquenta reais), com habilitação em curso de magistério - Normal - nível de 2º grau, com atuação de 20 (vinte) horas semanais de efetivo trabalho em sala de aula, ressalvados os 20% de horas atividades, de acordo com o artigo 34 desta Lei. ([Vide Lei Complementar nº 117/2005](#))

SUBSEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 18 Não serão incorporadas quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos vencimentos e proventos de aposentadoria, exceto as adquiridas pela Progressão Funcional, de acordo com o anexo VI, parte integrante desta Lei.

Art. 18-A Será concedido adicional por tempo de serviço devido à razão de 3 % (três por cento) a cada triênio de efetivo exercício de funções em Órgão da Administração Municipal, incidente sobre o vencimento básico.

§ 1º O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o triênio, contado a partir da entrada em vigor da presente lei complementar.

§ 2º O servidor licenciado ou afastado por qualquer motivo de suas funções, inclusive para tratamento de saúde, salvo acidente de trabalho, bem como cedido a outras entidades ou órgãos públicos, enquanto perdurar tal situação, não terá direito a contagem de tempo de efetivo serviço para fins do adicional por tempo de serviço. ([Redação acrescida pela Lei Complementar nº 145/2008](#))

SEÇÃO VI

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 19 A progressão funcional ocorrerá de forma articulada e concomitante, após o cumprimento do estágio probatório nas áreas de atuação contidas no seu cargo, de acordo com sua habilitação conforme Anexos, IV e VI da seguinte forma:

I - Pela progressão por desempenho.

II - Pela progressão por cursos de aperfeiçoamento.

III - Por nova titulação ou habilitação.

Parágrafo único. A progressão por desempenho ocorrerá em concordância com a progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação continuada, ocorrendo a cada 02 (dois) anos, sendo a primeira, após o estágio probatório.

Art. 19-A A progressão horizontal é a passagem de uma classe para outra em razão da progressão por desempenho e por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação, na forma dos artigos 20 a 25, devendo o servidor completar interstício mínimo de 2 (dois) anos em cada classe. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 190/2013)

Art. 19-B Qualquer reajuste concedido e ou reestruturação de vencimento, o cálculo será efetuado sobre o vencimento base, ou seja, sobre o vencimento da Classe "A". Obtido o valor base, o vencimento das classes seguintes será o resultado da classe anterior acrescido dos seguintes percentuais por classe:

Classe B aplica-se 4% sobre o base;

Classe C aplica-se 8% sobre o base;

Classe D aplica-se 12% sobre o base;

Classe E aplica-se 16% sobre o base;

Classe F aplica-se 20 % sobre o base;

Classe G aplica-se 24% sobre o base;

Classe H aplica-se 28% sobre o base;

Classe I aplica-se 32 % sobre o base;

Classe J aplica-se 36% sobre o base;

Classe K aplica-se 40% sobre o base;

Classe L aplica-se 44%; e

Classe M aplica-se 48% sobre a classe base. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 190/2013)

Art. 19-C Abono eventualmente concedido não integrará o salário base, e será pago sob o título "abono provisório", seguido da respectiva lei que autorizou o pagamento; caso venha a ser integrado definitivamente ao vencimento, o mesmo não integrará o salário base, passando a ser pago sob o título "abono definitivo", seguido da respectiva lei que autorizou a incorporação, evitando-se, assim, efeito cascata. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 190/2013)

Subseção I

DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO E POR FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 20 A avaliação deve medir o desempenho e a formação continuada do servidor no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração a pontuação e os seguintes critérios comportamentais, estratégicos e operacionais em conformidade com os critérios, pontuações e diretrizes constantes na tabela anexo IV desta lei:

~~Parágrafo único. Ao atingir a soma de 07 pontos nos critérios estabelecidos, o professor terá garantido seu incremento de 4% no salário para o biênio subsequente (A porcentagem que se refere é sempre com referência no salário base).~~

Parágrafo único. Ao atingir a soma de 7 (sete) pontos nos critérios estabelecidos, o professor terá garantido progressão horizontal, passando para a classe imediatamente subsequente. (Redação dada pela Lei Complementar nº 190/2013)

Art. 21 A avaliação de desempenho e formação continuada será realizada a cada biênio, através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no artigo anterior.

Art. 22 O Poder Executivo, ouvida a Secretaria Municipal de Educação, instituirá a Comissão de Gestão do Plano de Carreira, integrada por servidores públicos municipais e a equipe administrativa e Secretaria Municipal paritariamente entre membros da administração e professores designados pelo Poder Público para proceder a avaliação do servidor com a ciência do mesmo.

Parágrafo único. À Comissão de Gestão do Plano de Carreira caberá a redação do regulamento que disciplinará a forma de proceder à avaliação de desempenho e formação continuada, o qual será devidamente aprovado por decreto Executivo.

Art. 23 O membro do magistério que não alcançar, na avaliação, os requisitos mínimos para conseguir a promoção, deverá participar de todas as orientações pedagógicas e cursos de capacitação específicos para a melhoria do desempenho, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Parágrafo único. Não logrando êxito na avaliação, o servidor perderá a promoção a que teria direito.

Art. 24 Fica prejudicada a progressão funcional por desempenho, quando o membro do magistério sofrer uma das seguintes penalidades, durante o período aquisitivo:

- I - Somar duas penalidades de advertência por escrito.
- II - Sofrer pena de suspensão disciplinar.
- III - Completar três faltas injustificadas ao serviço.
- IV - Somar cinco chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata.

SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO

Art. 25 A progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação - Progresso Horizontal - que se dará através de comprovante de participação em cursos na área de atuação, sendo que deverá somar o mínimo de 80 (oitenta) horas de curso, realizados no período aquisitivo, dará direito a obter a pontuação a que tem direito para progressão na carreira, constante da tabela anexo V desta lei.

§ 1º A apresentação de títulos ou certificados de aperfeiçoamento/capacitação deverá ocorrer até o dia 20 de fevereiro do ano em que o servidor tiver direito a requerê-la e a sua concessão/pontuação será feita no mês de março subsequente.

§ 2º A primeira progressão ocorrerá no mês de março do ano subsequente à aprovação da Lei a partir de então respeitando o biênio.

§ 3º Terão validade os cursos de aperfeiçoamento/capacitação realizados na área de atuação do professor, registrados no órgão competente e concluídos após a efetivação do professor no Sistema Municipal de Ensino.

§ 4º É permitido o somatório de horas/cursos com no mínimo 20 (vinte) horas de duração.

§ 5º A pontuação de que trata o caput deste artigo obedecerá à regulamentação determinada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira que será devidamente aprovada através de Decreto Executivo.

Subseção III DA PROGRESSÃO POR NOVA TITULAÇÃO OU HABILITAÇÃO

Art. 26 Os servidores do grupo ocupacional Magistério poderão progredir na carreira mediante apresentação de nova habilitação na área de atuação e a devida comprovação de permanência no sistema municipal de ensino de, pelo menos 3 (três) anos.

Art. 27 A progressão por nova titulação será realizada com apresentação da certificação, e a progressão se dará na classe salarial imediatamente superior daquela a que se encontra o profissional do Magistério.

SEÇÃO VII DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

Art. 28 O Sistema Municipal de Ensino, no cumprimento do disposto nos artigos 67 e 87 da Lei nº 9.394/96, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

Parágrafo único. A implementação dos programas de que trata o caput deste artigo, tomará em consideração:

I - A prioridade em áreas curriculares carentes de professores.

II - A situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser

cumprido no Sistema.

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

Capítulo IV DA ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO

Art. 29 Fica autorizada a contratação de docentes em caráter temporário, para atendimento dos seguintes casos considerados de excepcional interesse público:

I - Substituição de servidor em férias, licenciado ou designado para exercer outra função, tanto do quadro do município como também de outros órgãos públicos, colocado à disposição da prefeitura.

II - Preenchimento de cargo inicial de carreira, desde que as vagas não tenham sido preenchidas através de Concurso Público.

III - Para atender demanda de matrícula imprevistas na rede Pública Municipal.

IV - Para o provimento de vagas de professor, na execução do convênio de municipalização da educação.

V - Para execução de convênios de cooperação entre o Município, Estado, União e/ou através de suas Fundações, Autarquias, Empresas Públicas e de Economia Mista.

Art. 30 O prazo de contratação não será superior:

I - Ao das férias, licença, ou designação, no caso do inciso I;

II - De seis meses, há um ano, no caso dos incisos II e III;

III - A um ano, no caso do Inciso IV;

IV - Porquanto perdurar o convênio, no caso do Inciso V.

Art. 31 O recrutamento será feito mediante processo seletivo de acordo com edital específico.

Art. 32 Nas contratações por prazo determinado, serão observados os níveis de vencimentos constantes do anexo V desta Lei, para as mesmas atribuições.

Art. 33 As contratações por período determinado seguirão o Regime Jurídico da Prefeitura Municipal.

Capítulo V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 34 ~~A jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:~~
~~t=20 (vinte) horas semanais;~~

II - 40 (Quarenta) horas semanais:

§ 1º A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola:

§ 2º A jornada de vinte horas semanais do professor em função docente inclui vinte horas/aula na sala de aula e cinco horas/aula atividade, que deverão ser cumpridas na escola:

§ 3º A jornada de quarenta horas semanais do professor em função docente inclui quarenta horas/aula na sala de aula e dez horas aula atividade cumpridas na escola.

§ 4º A jornada de trabalho do docente de 1º a 4ª série, será formada de 05 aulas diárias de 45 minutos com uma carga horária de 25h aulas semanais, sendo que o professor terá direito a 20% de hora-atividade:

§ 5º Será a seguinte a composição da jornada semanal de trabalho do professor:

Total de Horas	Horas/Aula	Horas/Atividade
10	10	02
20	20	05
40	40	10

§ 5º O edital convocatório para preenchimento de cargos no Sistema Municipal de Ensino explicitará a carga horária e a disciplina e/ou módulo das vagas postas em Concurso Público de provas e títulos ou processo seletivo para admissão e caráter temporário:

Art. 34 A Jornada de trabalho do titular do cargo de carreira poderá ser parcial ou integral, correspondendo respectivamente a:

I - 10 (dez) horas semanais;

II - 20 (vinte) horas semanais;

III - 30 (trinta) horas semanais;

IV - 40 (quarenta) horas semanais. (Redação dada pela Lei Complementar nº 118/2005)

Art. 35 O titular de cargo de carreira em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego em função pública, poderá prestar serviço como Admitido em Caráter Temporário - ACT, conforme Legislação Complementar específica, até o máximo de 20(vinte) horas semanais, sendo que a retribuição pecuniária relativa às horas trabalhadas como ACT, corresponderá em qualquer hipótese ao do Professor, Classe A respeitando a área de atuação: Magistério, Licenciatura Plena e Especialização.

Art. 36 A Secretaria Municipal de Educação poderá conceder até o limite de 01 (uma) licença por ano, a professores e profissionais da educação, que tiverem completados 05 (cinco) anos de atividade no sistema municipal de ensino.

§ 1º A licença de que trata o caput deste artigo, será concedida para realização de formação continuada ou capacitação profissional em cursos de interesse e afinidade com a rede municipal de ensino.

§ 2º O tempo da concessão da licença será remunerado no mesmo valor do salário que o profissional estiver recebendo ao tempo da aprovação.

§ 3º Tempo, forma, inscrição, direito e triagem dos profissionais interessados na licença para formação profissional serão regulamentados pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e devidamente aprovada por Decreto Executivo.

Capítulo V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 37 Ficam excluídos desta Lei quaisquer benefícios que impliquem afastamento da Escola, tais como; faltas abonadas, licença prêmio e demais licenças não previstas na Constituição Federal, bem como cedência para outras funções fora do Sistema de Ensino, exceto se sem ônus para o Sistema de origem do integrante da Carreira do Magistério.

Art. 38 Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares ficam assegurados quarenta e cinco dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do Magistério a trinta dias de férias por ano.

Art. 39 Regras, vantagens, benefícios e outras não vetadas ou regulamentadas nesta lei, observar-se-á as regulamentadas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, bem como a previdência e assistência.

Art. 40 Os Profissionais do Magistério terão lotação no Órgão Central e exercício nos locais para onde forem designados pela Chefia imediata, observado o interesse público.

~~**Art. 41** O chefe do poder Executivo expedirá atos administrativos complementares necessários à plena execução desta Lei:~~

Art. 41 Fica assegurado o direito à ampliação temporária de carga horária para 200 (duzentas) horas mensais, 40 (quarenta) horas semanais, em matrícula funcional única, aos Professores Efetivos do Magistério da Secretaria Municipal de Educação, que implementam os seguintes requisitos

I - que possuam estabilidade funcional reconhecida, tendo, inclusive, já cumprido o período de estágio probatório, na data do requerimento do benefício;

II - que estejam em efetivo exercício do magistério, na data do requerimento do benefício; (Redação dada pela Lei Complementar nº 251/2019)

~~**Art. 42** As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações próprias do orçamento geral do Município:~~

Art. 42 O professor, poderá ter, após a publicação desta Lei, a sua carga horária de trabalho ampliada temporariamente, para 40 (quarenta) horas semanais, em efetiva regência de classe, desde que comprovada a necessidade de suprir carências identificadas nas escolas públicas municipais, de acordo

com a conveniência da Administração Pública, vedada a ampliação definitiva, sendo revogável a respectiva ampliação qualquer momento por ato unilateral da administração pública, não gerando em nenhuma hipótese direito adquirido ao servidor. (Redação dada pela Lei Complementar nº 251/2019)

~~Art. 43~~ Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 43 As vagas disponíveis para ampliação da jornada para 200 (duzentas) horas mensais, serão preenchidas preferencialmente pelos professores com maior tempo de serviço como Professores Efetivos do Magistério da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Somente após preenchidas as vagas disponíveis pelos servidores efetivos no regime de ampliação de carga horária, serão contratados servidores temporários por processo seletivo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 251/2019)

~~Art. 44~~ Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 44 A jornada de trabalho semanal do professor na esfera pública municipal, não poderá ultrapassar os limites de 40 (quarenta) horas semanais. (Redação dada pela Lei Complementar nº 251/2019)

Art. 45 A remuneração do professor, contemplado pelas disposições desta Lei, será proporcional adequada à carga horária trabalhada. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 251/2019)

Art. 46 O chefe do poder executivo expedirá atos administrativos complementares necessários à plena execução desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 251/2019)

Art. 47 As despesas decorrentes desta lei correrão à conta das dotações próprias do orçamento geral do município. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 251/2019)

Art. 48 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 251/2019)

Art. 49 Revogam-se as disposições em contrário. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 251/2019)

Câmara de Vereadores de Pinheiro Preto, 10 de maio de 2004.

JAIR BOESING
Presidente

WILMAR ACMILO DENARDI
1º Secretário

Download: Anexo - Lei complementar nº 112/2004 - Pinheiro Preto-SC (www.leismunicipais.com.br/SC/PINHEIRO.PREI)

Esse conteúdo não substitui o publicado no Diário Oficial do Município.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 27/12/2019

Nota: Este texto disponibilizado não substitui o original publicado em Diário Oficial.

PUBLICIDADE