

Art. 113 - Para provimento das funções de confiança gratificadas e dos cargos em comissão previstos no Anexo I e II desta Lei, constitui pré-requisito a experiência do magistério de, no mínimo, 02 (dois) anos em sistema de ensino.

Art. 114 - Em qualquer modalidade de provimento, inclusive nas substituições e contratações temporárias, será exigido o atendimento aos requisitos de habilitação e a outras especificações estabelecidas em Leis.

Seção Única
DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 115 - Durante os afastamentos temporários do servidor titular ou na vacância de cargo de provimento efetivo da carreira do magistério, poderá haver substituição, mediante ampliação da carga horária ou dobra de servidor já ocupante de cargo da carreira de magistério na forma do art. 72 e parágrafo único desta Lei.

Art. 116 - Para atender necessidade temporária de excepcional interesse público poderá ser efetuada contratação de pessoal da carreira do magistério, mediante contrato por prazo determinado, nos termos da legislação vigente, por período não superior a um ano letivo.

§ 1º - Consideram-se como de necessidade temporária de excepcional interesse público as contratações que visem a substituir professor ou a implantar programa eventual da área.

§ 2º - No caso de vacância de cargo, a contratação somente poderá ocorrer quando não houver candidato aprovado em concurso público, ainda em validade, para a classe correspondente e enquanto não for concluída a realização desse processo.

§ 3º - O contrato poderá ser rescindido:

- I - a pedido do candidato, com prévia notificação de 15 (quinze) dias à administração;
- II - por conveniência da Administração, a qualquer tempo;
- III - nos demais casos previstos em lei.



Capítulo III
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 117 - A jornada dos agentes professores ou pedagogos é de 24 (vinte e quatro) horas semanais e 108 (cento e oito) mensais, a saber:

- I** - Agente Professor I: 20 (vinte) horas semanais em sala de aula e 04 (quatro) horas de atividades de planejamento, elaboração, reuniões pedagógicas e outras atividades extraclasse;
- II** - Agente Professor II, III, IV, V e IV com atuação a partir da 6ª série: 24 (vinte e quatro) horas semanais que incluem 18 (dezoito) horas-aula de 50 (cinquenta) minutos, ficando o restante para as atividades de planejamento, reuniões pedagógicas e outras atividades extraclasse;

§ 1º - As horas previstas para atividades são destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas e à articulação com a proposta pedagógica adotada no sistema de ensino municipal e poderão ser acumuladas a critério do O.M.E.F.

§ 2º - Para apuração do valor/dia, divide-se o vencimento/mês por 108 (cento e oito) horas para fins de faltas, para efeito do valor-aula e remuneração de aulas adicionais ou desconto, 90 (noventa) horas mês.

§ 3º - O fator 108 (cento e oito) é apurado pelo número semanal de 24 (vinte e quatro) horas multiplicado por 4,5 (quatro e meia) semanas, incluído aí o repouso remunerado, conforme a fórmula:

$$\begin{aligned} & \mathbf{H.S. (HORAS SEMANAIS) \times 4,5 (QUATRO SEMANAS E MEIA)} \\ & \mathbf{= 108 H.M. (CENTO E OITO HORAS MENSAIS)} \end{aligned}$$

§ 4º - O fator 90 (noventa) é resultante da fórmula:

$$\begin{aligned} & \mathbf{A.S. (AULAS SEMANAIS) \times 4,5 (QUATRO SEMANAS E MEIA) + 2 (SÁBADO E DOMINGO) R.R.} \\ & \mathbf{(REPOUSO REMUNERADO) \times 4,5 = 90 HS. (NOVENTA HORAS)} \end{aligned}$$

Capítulo IV
DA REMUNERAÇÃO



Seção I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 118 - Remuneração é a retribuição pecuniária mensal paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo ou função que ocupa, correspondente ao valor básico fixado na tabela de vencimentos.

Art. 119 - Vencimento é o valor mensal devido ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, com padrão fixado na Tabela de Vencimentos, que é estruturada em Unidades Padrão de Vencimento (UPV) no valor de R\$10,00 (dez reais), que será revisto em mesmos índice e data em que forem, anualmente, os vencimentos do servidor público do município.

Art. 120 - As vantagens pecuniárias correspondentes ao exercício de função gratificada ou cargo comissionado são as constantes do Anexo Único desta Lei.

§ 1º - A carga horária para o servidor em exercício de função ou cargo de confiança é de 240 (duzentos e quarenta) horas mensais.

§ 2º - A carga horária dos Agentes Especialistas I, II, III e IV em função de supervisão de ensino, orientação educacional, administração escolar ou inspeção é de 24 (vinte e quatro) horas semanais – 108 (cento e oito) mensais.

§ 3º - O Profissional da Educação que for lotado em unidade fora do seu domicílio terá transporte ou auxílio pecuniário enquanto nesta situação permanecer, perdendo o benefício com a normalização da situação, na forma estabelecida em regulamento.

§ 4º - O descumprimento dos horários destinados às atividades de planejamento, reuniões pedagógicas e outros extraclasse importa o desconto na folha de pagamento, valendo cada hora-relógio, uma hora-aula, para os regentes da 5ª a 8ª série ou do ensino médio.

Seção II
DA PROGRESSÕES HORIZONTAL E VERTICAL



Art. 121 - Progressão horizontal é a promoção do servidor à referência imediatamente seguinte àquela em que está posicionado na faixa de vencimentos da respectiva classe/nível.

Art. 122 - Progressão Vertical é a mudança do servidor entre as classes de I a VI e de I a IV, através de seleção entre os habilitados com mais de 02 (dois) anos na classe anterior após vencido o estágio probatório, a qual ocorrerá a requerimento do servidor consultados o interesse da administração e os limites da despesa com o pessoal.

Subseção I
DA ASCENÇÃO À CLASSE SUPERIOR

Art. 123 - O processo de seleção competitiva interna se necessário, nos termos do Art. 121 serão regulamentados por Decreto e aberto por Edital, e nele serão considerados, em análise procedida por comissão para tal especialmente designada, os seguintes critérios:

- I** - maior nível de desempenho na média das avaliações anuais dos últimos 05 (cinco) anos;
- II** - maior número de horas em especializações, atualizações e reciclagens;
- III** - maior tempo de serviço na área da Educação Municipal em Fama;
- IV** - prova sobre conteúdos específicos para a atuação do profissional.

Subseção II
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 124 - O servidor terá direito à progressão horizontal de uma referência, desde que satisfaça os seguintes requisitos:



I - houver completado, com desempenho satisfatório, 1.825 (hum mil, oitocentos e vinte e cinco) dias de efetivo exercício nas referências em que se encontre na progressão horizontal.

II - ter participado de no mínimo 100 (cem) horas de formação, sendo pelo menos 70% (setenta por cento) destas oferecidas pelo O.M.E.F..

§ 1º - O disposto no inciso II deste artigo fica vinculado ao cumprimento de obrigações previstas pelo O.M.E.F., dispensando-se a exigência no caso de as horas de formação não terem sido oferecidas pelo Sistema.

§ 2º - Para efeito deste artigo, o período em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado para a contagem de tempo de que trata o inciso I, exceto nas situações identificadas pela legislação municipal como de efetivo exercício, a saber:

I - férias;

II - casamento, por 08 (oito) dias contados da data de sua realização;

III - luto pelo falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho (a) ou pessoa sob dependência econômica judicialmente comprovada, por 08 (oito) dias consecutivos;

IV - luto pelo falecimento de parentes de até 2º grau ou afins, por 02 (dois) dias;

V - licença por acidente de serviço ou doença profissional;

VI - licença maternidade, com duração de 120 (cento e vinte) dias;

VII - convocação para o serviço militar, inclusive o de preparação de oficiais da reserva;

VIII - convocação para participação em júri e outros serviços obrigatórios por lei;

IX - licença para tratamento de saúde, por até 15 (quinze) dias em 12 (doze) meses;

X - exercício de cargo de provimento em comissão em órgão da União, do Estado ou do Município, inclusive da administração indireta;

XI - licença paternidade, nos termos fixados em lei;

XII - missão ou estudo, quando o afastamento tiver sido determinado pelo Prefeito Municipal;

XIII - prisão, se ocorrer a soltura por haver sido reconhecida a ilegalidade da medida ou a im procedência da imputação;

XIV - licença premio usufruída.



§ 3º - O conceito de desempenho satisfatório terá os mesmos critérios aplicáveis aos demais servidores do município.

§ 4º - A contagem de tempo para novo período será iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

§ 5º - A omissão da Administração não prejudicará o servidor que não for avaliado, situação em que sua progressão será automática.

§ 6º - Não interrompe a contagem de interstício aquisitivo para progressão horizontal o exercício de cargo em comissão no quadro do magistério ou em qualquer outro no âmbito do Município.

Art. 125 - Terá perdido o período aquisitivo para progressão horizontal, até o início de novo período, o servidor que no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade de suspensão prevista na legislação municipal;

II - faltar ao serviço por mais de 10 (dez) dias, consecutivos ou não, ressalvados o disposto nos incisos I a XVI do § 2º do artigo anterior desta Lei;

III - tiver seu desempenho médio dentro do ciclo quinquenal considerado insatisfatório, nos termos do regulamento, valendo o processo de recuperação apenas para afastar a demissão por insuficiência.

Seção III

OUTRAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 126 - O servidor do magistério poderá receber, além do vencimento, as seguintes vantagens pecuniárias:

I - do Município:

a. retribuição por serviço extraordinário no caso dos pedagogos;

b. adicional de férias;

c. repouso semanal remunerado, já incluído nos vencimentos constantes dos Anexos II e III desta Lei;

d. gratificações, incidentes exclusivamente sobre o vencimento:

1) pela participação em banca examinadora de concurso público, fora do horário da jornada de trabalho;

2) pela elaboração de trabalho técnico de especial interesse do Sistema Municipal de Educação, desde que realizado fora da jornada de trabalho e autorizado previamente pela Chefia Municipal de Educação;

3) pelo exercício de cargo ou função de confiança devidamente criados em lei.

- II - salário-família pelo R.G.P.S. ou Sistema Previdenciário adotado;
- III - licença remunerada à gestante, com duração de 120 (cento e vinte) dias pelo R.G.P.S. ou Sistema Previdenciário adotado;
- IV - licença paternidade, nos termos fixados em lei pelo R.G.P.S. ou Sistema Previdenciário adotado;
- IV - aulas-adicionais atribuídas por necessidade do Sistema.

Parágrafo único - Os acréscimos pecuniários previstos neste artigo não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores com o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 127 - Será paga anualmente ao servidor do Quadro da Educação municipal a gratificação natalina proporcional, com base na remuneração integral do cargo que estiver exercendo em dezembro.

§ 1º - O pagamento da gratificação a que se refere este artigo será efetuado até o dia vinte de dezembro de cada ano e corresponderá ao valor da remuneração de um ou mais vínculos no caso de dobra, inclusive proporcionalmente aos meses trabalhados nessa circunstância ou no magistério de aulas adicionais.

§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a efetuar o pagamento da gratificação em duas parcelas, correspondendo cada uma a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração do mês de quitação.

Art. 128 - As progressões a que tem direito o servidor não incidem sobre a gratificação por função, nem mesmo sobre as daquelas exercidas no sistema de ensino.

Art. 129 - A retribuição pelo serviço extraordinário que exceder a jornada do servidor corresponderá ao acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento para dias úteis de trabalho.

§ 1º - Somente será permitido serviço extraordinário para atendimento de situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de duas horas diárias.



§ 2º - A prestação de serviço extraordinário depende de autorização expressa do Órgão Municipal da Educação.

§ 3º - Não se considera serviço extraordinário a dobra de turno, a jornada integral e as aulas adicionais.

Art. 130 - As férias dos professores municipais serão usufruídas anualmente, no mês de janeiro.

§ 1º - O adicional de férias será pago inclusive no caso de férias acumuladas não usufruídas por necessidade da Administração.

§ 2º - O servidor público em regime de acumulação lícita perceberá o adicional de férias calculado sobre a remuneração de cada cargo ou função que exercer.

Capítulo V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 131 - Os servidores da carreira do magistério da Prefeitura Municipal de Fama serão posicionados na referência e série da nova tabela de vencimentos, com vencimento igual ao atualmente percebido ou, na falta de valor idêntico, com aquele imediatamente superior, observada a sua habilitação dentro dos padrões estabelecidos.

Parágrafo único - O servidor cujo atual vencimento for superior ao previsto para o maior grau de sua classe terá mantido a diferença apurada como vantagem pessoal que será revista em mesmos índice e data em que forem os vencimentos.

Art. 132 - É vedado ao servidor desempenhar atividades que não sejam próprias do cargo ou função de que seja titular, salvo as exceções previstas nesta Lei.

Art. 133 - Ao servidor da carreira do magistério será concedida a licença para interesse particular, para frequentar, às suas expensas, cursos de capacitação fora do município.

Art. 134 - Ao professor municipal impedido de reger classe por motivo de saúde será permitido o exercício de atividade nos órgãos administrativos da Educação, mediante apresentação de laudo médico emitido por junta médica da Prefeitura Municipal de Fama ou por profissional por esta credenciado ou do INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social.

§ 1º - O laudo deverá ser apresentado ao médico do trabalho da Prefeitura Municipal, submetendo-se o servidor à perícia.

§ 2º - No caso do afastamento previsto neste artigo será deferido ao servidor o vencimento correspondente à jornada semanal até então cumprida.

Art. 135 - A remuneração do servidor efetivo nomeado para cargo em comissão será, independente de opção, a que resultar no maior valor entre:

I - o vencimento do cargo em comissão, conforme estabelecido no Anexo II desta Lei, ou;

II - o vencimento do cargo efetivo ou dos cargos acumuláveis licitamente.

Art. 136 - A jornada dos cargos comissionados é aquela prevista no Anexo II desta Lei.

Art. 137 - Aplica-se subsidiariamente ao pessoal do magistério a legislação municipal que não for contrária a esta Lei.

Art. 138 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias previstas em orçamento e de créditos adicionais suplementares que se fizerem necessários, até o limite do cálculo da projeção da despesa demonstrada no processo de exame que deu base a esta Lei.

Art. 139 – Serão considerados de incentivo à docência e valorização do pessoal do magistério e automáticos, a partir do exercício de 2008, os abonos relativos à apuração entre as despesas com pessoal e o repasse do FUNDEB (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica).



Parágrafo único: A apuração de valores de que trata este artigo far-se-á em cada exercício financeiro fixado a critério da administração a sua periodicidade.

Título IV
DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE
EDUCAÇÃO

Art. 140 - O Órgão Municipal de Educação de Fama, enquanto núcleo gestor do Sistema Municipal de Educação estrutura-se internamente para as ações do ensino e a formação integral do educando através da organização de seus setores, fim e meio para o Ensino Fundamental que se organizará em 09 (nove) anos, a educação infantil, a educação especial e a educação de jovens e adultos, da seguinte forma:

I. Administração;

- 1.1. Planejamento Administrativo
- 1.2. Gestões Orçamentárias, Financeiras e de Custos;
- 1.3. Gestão de Recursos Humanos
- 1.4. Gestão de Materiais
- 1.5. Manutenção da Rede Física
- 1.6. Gestão de Transporte Escolar
- 1.7. Gestão Nutricional
- 1.8. Unidades de Ensino

II. Ensino

- 2.1. Supervisão de Ensino
- 2.2. Magistério
- 2.3. Orientação Educacional
- 2.4. Pesquisas e Projetos Educacionais
- 2.5. Desenvolvimento da Educação Infantil
- 2.6. Educação de Jovens e Adultos
- 2.7. Ações da Educação Especial
- 2.8. Assistência Social ao Educando
- 2.9. Ações Coordenadas com a Ação Social para Manutenção do Ensino Infantil de 0 a 03 (zero a três) anos.

III. Relações Interfaciais e Convênios

IV. Assessoria multidisciplinar



Art. 141 - A sustentação dos serviços da administração e infra-estruturas das ações da Educação será desenvolvida por servidores do Quadro Permanente de Pessoal para as seguintes funções:

- I - Biblioteca;
- II - Secretaria Escolar e Biblioteca;
- III - Inspeção Disciplinar para o âmbito da escola e para o Transporte Escolar;
- IV - Serviços Gerais para Conservação, Cantina e Faxina;
- V - Condução de Veículos para o Transporte Escolar.

§ 1º - As bibliotecas serão orientadas por professor com habilitação mínima de magistério de nível médio, a quem cabe a orientação das atividades dos alunos usuários.

§ 2º - Para as Secretarias Escolares serão designados, preferencialmente, servidores readaptados nos termos do artigo 35 desta Lei.

§ 3º - Quando da designação para função de motorista para o transporte escolar será procedida seleção competitiva interna entre o pessoal habilitado no Quadro Permanente da Prefeitura.

Título V

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS GERAIS

Art. 142 - Nos concursos públicos para preenchimento de vagas no quadro de professores para educação infantil, ensino fundamental, especial e nível médio será expresso no Edital que os candidatos com habilitação em magistério de nível médio terão respeitado os seus direitos adquiridos, para nomeação.

§ 1º - Através da possibilidade de ascensão os profissionais com formação de nível médio para o magistério da fase introdutória (primeira série) à 5ª série (antiga 4ª série) do ensino fundamental e educação infantil serão incentivados a graduarem-se em nível superior.

§ 2º - A graduação plena em nível superior para o magistério dá direito à ascensão à classe de Agente Educador III.



Art. 143 - O Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos e a Estrutura Funcional do Sistema Municipal de Ensino de que trata esta Lei serão implantados gradativamente, até sua completa extensão em janeiro de 2010, mediante atos conjuntos do Diretor Titular e da Chefia do Executivo.

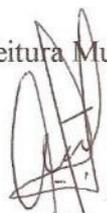
Art. 144 - As atribuições específicas de cada cargo e a distribuição básica de pessoal pelas unidades escolares serão objeto de Resolução do Órgão Municipal de Educação, editada em até 60 (sessenta) dias contados da entrada em vigor desta Lei, da qual fará parte integrante.

Art. 145 - Em 30 (trinta) dias contados da data da entrada em vigor desta lei será constituído o Conselho Municipal de Educação Provisório, que elaborará o Regimento Interno e organizará as eleições de 02 (dois) membros pelos profissionais do magistério, 02 (dois) pelos pais de alunos e 02 (dois) pelo Chefe do Executivo.

Art. 146 - A data base para a revisão anual dos vencimentos do pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal será a mesma fixada em lei para os demais servidores do Município, em obediência ao que dispõe o inciso X do artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 147 - Revogam-se as disposições em contrário, entrando esta Lei em vigor na data de sua publicação com efeitos financeiros a partir de 01 de março de 2008.

Prefeitura Municipal de Fama, 25 de fevereiro de 2008.



Ângelo Henrique Saksida
Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA
ESTADO DE MINAS GERAIS

Lei nº 1303, de 25/02/2008

“Estrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da área da saúde segundo as diretrizes do PCS – SUS e dá outras providências”.

A Câmara Municipal de Fama aprovou e eu, Prefeito do Município sanciono a seguinte Lei:

Disposições Preliminares

Art.1º. Esta lei estabelece o P.C.V. – Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os trabalhadores em saúde do Município de Fama, com base em matriz proposta pela Secretaria de Gestão, Trabalho e Educação na Saúde do Ministério da Saúde em consonância com a política municipal de gestão de pessoas constante da Legislação Municipal e ajuste firmado entre gestores e trabalhadores da saúde.

Art.2º. Norteiam a construção do presente plano o reconhecimento:

- I. de que a saúde se faz com gestores e profissionais de saúde;
- II. de que a gestores e profissionais em saúde deve ser garantida política permanente de formação profissional;
- III. que as carreiras devem ter por base o merecimento avaliado e premiado com vencimentos justos e atrativos móveis dentro do plano de desenvolvimento profissional.

Art.3º. Os servidores da área da saúde terão formado por membros eleitos representantes de cada carreira a Comissão Paritária de Carreiras, doravante denominada C.P.C., que tem por competência o acompanhamento da implementação desta lei e eventuais intervenções futuras.

Parágrafo único. A C.P.C. de que trata o caput deverá estar constituída em até 30 (trinta) dias contados da entrada em vigência desta lei, cabendo-lhe o enquadramento dos atuais servidores.

Dos Princípios do Plano

Art.5º. São princípios do presente P.C.V.S:

- I. o concurso público de provas ou de provas e títulos é a única forma de acesso à carreira;

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

- II. os agrupamentos em carreiras, observam a complexidade e a formação profissional exigida;
- III. adoção da mobilidade como garantia do aproveitamento do trânsito do trabalhador – SUS pelas diversas esferas de governo para o desenvolvimento na carreira, sem perda de direitos do efetivo tempo de serviço na área da saúde;
- IV. flexibilidade do plano através de sua permanente adequação à dinâmica do Sistema Único de Saúde;
- V. adoção de gestão compartilhada das carreiras entre gestores e servidores para formulação de eventuais alterações deste plano e sua implementação;
- VI. a consideração do P.C.V.S. como instrumento de gestão e política de administração de pessoas integrado ao planejamento geral da área da saúde;
- VII. adoção de programa permanente de educação ao servidor – SUS;
- VIII. adoção de processo de avaliação de desempenho sistemático e periódico;
- IX. o compromisso solidário entre gestores e servidores para o profissionalismo e adequação técnica dos trabalhadores – SUS a favor do atendimento às necessidades dos serviços municipais da saúde.

Dos conceitos Fundamentais

Art.6º. Os conceitos em que fundamenta o presente instrumento de gestão em saúde:

- I. Sistema Único de Saúde Municipal (SUS) é o conjunto de ações e serviços em saúde prestados pelo Município ao Munícipe;
- II.
- III. Profissionais em saúde são os servidores que detêm formação profissional ou qualificação prática ou acadêmica para o exercício de atividades diretas ou indiretas em ações da saúde;
- IV. Trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde, detendo formação específica para o setor;

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

- V. Trabalhadores do SUS – Sistema Único de Saúde, são aqueles que direta ou indiretamente estão inseridos na atenção à saúde, detendo ou não formação específica;
- VI. Carreira unificada – SUS é o conjunto dos planos de carreira elaborados com observância das mesmas diretrizes que norteiam a presente estrutura de cargos;
- VII. Plano de carreira é o conjunto de normas em instrumento que disciplina a gestão de pessoas do órgão de saúde municipal, estabelecendo condições de ingresso, oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores com vistas à sua qualificação dentro da eficiência a ser alcançada;
- VIII. Carreira é a trajetória do servidor dentro da organização, a qual se desenvolve nos planos vertical e horizontal e de cuja interseção resulta o seu nível e o vencimento;
- IX. Cargo é o conjunto de atribuições de mesmas natureza e qualificações de seus ocupantes, com responsabilidades, número, vencimentos e vínculo estatutário com a Municipalidade, fixados em lei;
- X. Emprego é o conjunto de atribuições de mesmas natureza e qualificações de seus ocupantes, responsabilidades, número, salário e vínculo de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho;
- XI. Enquadramento é o ato formal através do qual se estabelece a posição do servidor em classe / padrão e grau e as referências fixadas nesta lei, definindo-lhe a situação jurídica-funcional e do qual resultará transposto seu cargo anterior para a nova estrutura;
- XII. Remuneração é o vencimento ou salário bases acrescidas das vantagens pessoais de que seja titular o servidor ou o empregado;
- XIII. Nível de vencimento é o valor encontrado na interseção resultante da movimentação na carreira dos planos vertical e horizontal.

Da Comissão Paritária de Carreira

Art.7º. A gestão compartilhada será efetivada através da instituição da C.P.C. que terá como membros um representante de cada carreira e, em iguais números representantes de gestores, eleitos em cada agrupamento.