



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

LEI MUNICIPAL Nº 13 DE 7 DE MAIO DE 2017.

DISPÕE SOBRE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT), DO MUNICÍPIO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições legais e de acordo com a Lei Orgânica do Município, após articulação com o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino de Governador Edison Lobão (SINTEEGEL) faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e EU SANCIONO a seguinte Lei.

TÍTULO I
DOS SERVIDORES EFETIVOS ABRAGIDOS PELOS 60% (SESSENTA POR CENTO) DO FUNDEB

CAPÍTULO I
DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º. O título I desta lei que dispõe sobre o Acordo Coletivo de Trabalho abrange professores, diretores, vice-diretores e coordenadores pedagógicos.

CAPÍTULO II
DO REAJUSTE DE SALÁRIO

Art. 2º. O Município de Governador Edison Lobão a partir de 1º de abril de 2017, data base da categoria, concederá reajuste de 8,5 % (oito e meio por cento) sobre o salário base do nível II dos servidores da Educação coberto com o 60% (sessenta por cento) do FUNDEB.

CAPÍTULO III
DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Art. 3º. O benefício Auxílio Alimentação, que assistirá todos os servidores efetivos do quadro da Secretaria Municipal de Educação. Professores, Diretores, Vice-diretores e Coordenadores Pedagógicos farão jus ao Auxílio Alimentação no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

CAPÍTULO IV
DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO NA ZONA RURAL (G-ZR)

Art. 4º. O município de Governador Edison Lobão continuará concedendo o reajuste da Gratificação pelo Exercício na Zona Rural ao servidor do Quadro dos Profissionais do Magistério



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

da Educação Básica Pública do Município de Governador Edison Lobão, aos profissionais que residem na Zona Urbana do Município e que exerçam suas funções na Zona Rural do Município e aos que residem na Zona Rural do Município e que exerçam suas funções na Zona Urbana do Município, enquanto permanecer nesta situação, de acordo com o Art.44, anexo IV do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Governador Edison Lobão (PCRMEBP). A G-ZR será fixada conforme tabela abaixo:

DISTÂNCIA LOCAL DE TRABALHO	VALOR
De 5 a 15 km	R\$ 270,00
Acima de 15 km	R\$ 300,00

CAPÍTULO V
DA PROGRESSÃO EM NÍVEL SENTIDO VERTICAL

Art. 5º. O Município de Governador Edison Lobão se compromete em fazer a distribuição dos cargos de pessoal permanente da Rede Pública Municipal na carreira em níveis:

- I. O grupo operacional do magistério por níveis assim designados: **Nível I** magistério nível médio (já extinto), **Nível II** diploma de graduação e licenciatura plena.
- II. Para a progressão entre os níveis obedecer-se-á aos percentuais a seguir.
 - a) Nível I piso nacional R\$ 2.135,64, mais 7,65% (sete virgula sessenta e cinco por cento), totalizando o valor de R\$ **2.298,80**.
 - b) Nível II **R\$ 2.732,76** mais 8,5% (oito virgula cinco por cento) de aumento totalizando **R\$ 2.965,04** (dois mil novecentos e sessenta e cinco reais e quatro centavos).

Art. 6º. O Município continuará concedendo o quadriênio dos servidores que já são contemplados, sem alteração de valores, portanto, com congelamento.

Parágrafo único: Só serão contemplados com o que diz a cláusula 7ª, os servidores do primeiro concurso realizado no ano de 1997 e do segundo concurso realizado no ano de 2001.

CAPÍTULO VI
DOS RECURSOS

Art. 7º. O Município se comprometerá doravante em fornecer aos profissionais do magistério recursos materiais e pedagógicos, para o melhor desempenho das atividades pedagógicas e qualidade na educação.

CAPÍTULO VII
DO RATEIO

Art. 8º. O Município se compromete a investir efetivamente todo o Recurso referente aos 60% do FUNDEB, buscando todos os mecanismos para efetivação desse investimento, tendo em vista que se o recurso for investido, "não há rateio". No entanto, havendo saldo remanescente do recurso referente aos 60%, este será redistribuído de maneira proporcional entre os servidores cobertos por esta verba.

CAPÍTULO VIII
DA FORMAÇÃO CONTINUADA



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

Art. 9º. O Município implementará cursos de formação continuada de acordo com as necessidades apresentadas pelos profissionais do magistério.

CAPÍTULO IX
DO ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Art. 10. O Município se compromete desenvolver programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral

§ 1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos (as) funcionários, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

§ 2º - As denúncias de casos de assédios sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelos próprios funcionário (a) escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, conforme a caso, para a devida análise e encaminhamento. O funcionário (a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§ 3º - Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos 45 casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.

§ 4º - Será constituído Grupo de trabalho paritário, contendo 03 (três) representantes do município e 03 (três) representantes dos sindicatos e 02 membros das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:

- I. Em continuidade as ações que o município desenvolver em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, o município conduzirá o processo negociado relativo às questões alusivas aos temas Assédios Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática. I
- II. A Mesa Temática II, deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO X
DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO

Art. 11. O Município se compromete implantar políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A Gestão municipal tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus funcionários (as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

§ 2º - A denúncia aqui referenciada deverá ser dirigida, pelo próprio funcionário (a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.

§ 3º - O município se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§ 4º - O município desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

§ 5º - Serão promovidas ações de sensibilizações que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.

§ 6º - O Município fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus funcionários (as).

- I. Em continuidade às ações que o Município desenvolver em aderência às políticas, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, por meio da instalação de Mesa Temática.
- II. A Mesa Temática, deverá realizar estudos correlatos aos tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO XI
VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENCIAS

Art. 12. O Município se compromete a implementar políticas de valorização da diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às Diferencias e a não discriminação.

§ 1º - O Município implementará Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar funcionários (as) a temas referentes as pessoas com deficiência a **juventude, a LGBT, pessoas idosas e povos indígenas**, objetivando que os (as) funcionários (as) possuam uma percepção inclusiva.

§ 2º - O Município promoverá seminários, fóruns e palestras abordado assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.

§ 3º - O Município assegurará os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela gestão, que contenha temas relativos à valorização da diversidade e respeito às diferenças e a não discriminação.

§ 4º - O Município desenvolverá campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.

§ 5º - O Município implementará comissões paritárias do Poder Público e Representantes Sindicais e compostas por funcionários (as) com a finalidade de orientá-los (las) a identificar casos de violação de direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO XII
DO ABONO DE FALTAS

Art. 13. O Município não descontará, do servidor público municipal, no decurso de nove dias, as faltas verificadas por motivo de gala, ou luto, em consequência de falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho. De acordo a CLT art. 320 § 3º, CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

CAPÍTULO XIII
DA LICENÇA DE ADOÇÃO



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

Art. 14. O Município concederá aos funcionários adotantes ou adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação.

§ 1º - No caso de adoção ou aguarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º - As funcionários abrangidas pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias pela licença de adoção.

§ 3º - A licença adoção será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou a guardiã.

§ 4º - O funcionário adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença a paternidade.

§ 5º - O funcionário adotante sem relação estável é considerado solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, a licença prevista em lei.

§ 6º - No caso de relação homoafetiva estável, o (a) funcionário (a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta cláusula, desde que (sua) companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

CAPÍTULO XIV
DA SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 15. O Município desenvolverá atividades de prevenção e promoção á saúde do servidor.

§ 1º - No mês de maio, as ações terão enfoque na saúde da mulher, no mês de outubro, orientações com vistas á conscientização do combate ao câncer de mama. Bem como no mês de novembro, será dado enfoque especial ao Novembro Azul.

§ 2º - As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvem workshops, palestras e seminários, ocorrerão no Município.

CAPÍTULO XV
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 16. O Município continuará cumprindo a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008, Art. 2º, § 4º, que trata da composição da jornada de trabalho, observando o limite máximo de 2/3 (dois terços), ou seja, 26 horas, da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. 1/3 para as atividades destinadas a preparação e avaliação dos trabalhos desenvolvidos na educação básicas que compreende; a educação infantil, ensino fundamental – series iniciais e finais, e ensino médio (de competência do estado).

Parágrafo Único: O Município se compromete em elaborar legislação específica para maior efetivação e implementação da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008.

TÍTULO II
DOS SERVIDORES EFETIVOS ABRAGIDOS PELOS 40% (QUARENTA POR CENTO)
DO FUNDEB

CAPÍTULO I
DA ABRANGÊNCIA

ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

Art. 17. O título II desta lei que dispõe sobre o Acordo Coletivo de Trabalho abrange vigias, ASG, AOSD, agente administrativo, instrutor de informática, secretário escolar, motorista escolar, auxiliar de sala, monitor de ônibus escolar, recepcionista, nutricionista e psicopedagogo.

CAPÍTULO II
DO REAJUSTE DE SALÁRIO

Art. 18. O Município de Governador Edison Lobão a partir de 1º de abril de 2017, Data base da categoria, concede reajuste aos servidores da Educação coberto com o 40% (quarenta por cento) do FUNDEB, a especificar:

- a) Para **agentes administrativos** que receberam a remuneração de R\$ 1.303,86 (hum mil de trezentos e três reais e oitenta e seis centavos) no ano de 2016, receberão reajuste salarial no percentual de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor de R\$ 1.388,61 (hum mil trezentos e oitenta e oito reais e sessenta e um centavos);
- b) Para **instrutor de informática** que receberam a remuneração de R\$ 1.455,05 (hum mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais e cinco centavos) no ano de 2016, receberão reajuste salarial no percentual de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor de R\$ 1.549,63 (hum mil quinhentos e quarenta e nove reais e sessenta e três centavos);
- c) Para **secretário escolar** que receberam a remuneração de R\$ 1.389,52 (hum mil e trezentos e oitenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) no ano de 2016, será concedido reajuste de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor R\$ 1.479,83 (hum mil e quatrocentos e setenta e nove reais e oitenta e três centavos);
- d) Para **motorista da educação** de 1.293,56 (Hum mil e duzentos e noventa e três reais e cinquenta e seis centavos) no ano de 2016, será concedido reajuste de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor R\$ 1.377,64 (Hum mil e trezentos e setenta e sete reais e sessenta e quatro centavos).
- e) Para **auxiliar de sala** de R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais);
- f) Para **psicopedagogo** que receberam R\$ 2.983,87 (Dois mil novecentos e oitenta e três reais e oitenta e sete centavos), será concedido acréscimo de 6,5% (seis e meio por cento) totalizando o valor de R\$ 3.177,82 (três mil cento e setenta e sete reais e oitenta e dois centavos)



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

- g) Para **nutricionista** que receberam **R\$ 2.000,00** (Dois mil reais) no ano de 2016, será concedido acréscimo de **6,5 %** (seis e meio por cento) totalizando o valor **R\$ 2.130,00** (dois mil cento e trinta reais).
- h) Para **AOSD E ASG** que receberam **R\$ 880,00** (Oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando, **R\$ 937,00** (novecentos e trinta e sete reais);
- i) Para **Monitor** que receberam **R\$ 880,00** (Oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando, **R\$ 937,00** (novecentos e trinta e sete reais);
- j) Para **Recepcionista** que receberam **R\$ 880,00** (Oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando, **R\$ 937,00** (novecentos e trinta e sete reais).

CAPÍTULO III
DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Art. 19. O benefício de Auxílio Alimentação, que assistirá todos os servidores efetivos do quadro vinculado à Secretaria Municipal de Educação dos 40% (quarenta por cento) do FUNDEB.

Parágrafo Único: Os Vigias, ASG, AOSD, agente administrativo, instrutor de informática, secretário escolar, psicopedagogo, motorista, nutricionista, auxiliar de sala, monitor de ônibus escolar farão jus ao Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 220,00** (duzentos e vinte reais).

CAPÍTULO IV
DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO NA ZONA RURAL (G-ZR)

Art. 20. O Município de Governador Edison Lobão continuará concedendo o reajuste da Gratificação pelo Exercício na Zona Rural ao servidor coberto com o 40% do FUNDEB que tenha residência na Zona Urbana do Município de Governador Edison Lobão e que exerça suas funções na Zona Rural do Município e aos que residem na Zona Rural do Município e que exerçam suas funções na Zona Urbana do Município, enquanto permanecer nesta situação. A G-ZR será fixada conforme tabela abaixo:

DISTÂNCIA LOCAL DE TRABALHO	VALOR
De 5 a 15 km	R\$ 270,00
Acima de 15 km	R\$ 300,00

CAPÍTULO V

[Handwritten signature]



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO

Art. 21. O Município se comprometerá a conceder o acréscimo no percentual de **25%** (vinte por cento) do salário mínimo estabelecido pelo governo Federal a título de gratificação de adicional noturno aos servidores a função de vigias.

Art. 22. O Município continuará concedendo o quadriênio dos servidores que já são contemplados.

Parágrafo único: Só serão contemplados com o que diz o caput do artigo 22 os servidores do primeiro concurso realizado no ano de 1997 e do segundo concurso realizado no ano de 2001.

**CAPÍTULO VI
DOS RECURSOS**

Art. 23. O Município se comprometerá doravante em fornecer aos profissionais cobertos pelos servidores dos 40% recursos materiais e pedagógicos, para o melhor desempenho das atividades laborais.

**CAPÍTULO VII
DA FORMAÇÃO CONTINUADA**

Art. 24. O município se comprometerá doravante em fornecer aos profissionais cobertos com o 40% do FUNDEB, formação continuada dentro da área específica a esses servidores observando suas necessidades profissionais.

Art. 25. O município se compromete desenvolver programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral

§1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos (as) funcionários, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

§ 2º - As denúncias de casos de assédios sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelos próprios funcionário (a) escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, conforme a caso, para a devida análise e encaminhamento. O funcionário (a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§ 3º - Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos 45 casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.

§ 4º - Será constituído Grupo de trabalho paritário, contendo 03 (três) representantes do município e 03 (três) representantes dos sindicatos e 02 membros da Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:

I. Em continuidade as ações que o município desenvolver em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, o município conduzirá o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédios Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática I.

II. A Mesa Temática II, deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

CAPÍTULO VIII DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RASCIMO

Art. 26. O Município se compromete implantar políticas de enfrentamento ao rascimo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A Gestão municipal tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus funcionários (as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

§ 2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio funcionário (a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.

§ 3º - O município se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§ 4º - O município desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e indígenas.

§ 5º - Serão promovidas ações de sensibilizações que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.

§ 6º - O Município fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus funcionários (as).

I. Em continuidade às ações que o Município desenvolver em aderência às políticas, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, por meio da instalação de Mesa Temática II.

II. A Mesa Temática, deverá realizar estudos correlatos aos temas e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO IX DA VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS

Art. 27. O Município se compromete a implementar políticas de valorização da diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.

§ 1º - O Município implementará Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar funcionários(as) a temas referentes as pessoas com deficiência a **juventude, a LGBT, pessoas idosas e povos indígenas**, objetivando que os (as) funcionários (as) possuam uma percepção inclusiva.

§ 2º - O Município promoverá seminários, fóruns e palestras abordados assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

§ 3º - O Município assegurará os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela gestão, que contenha temas relativos à valorização da diversidade e respeito às diferenças e a não discriminação.

§ 4º - O Município desenvolverá campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.

§ 5º - O Município implementará comissões paritárias do Poder Público e Representantes Sindicais e compostas por funcionários (as) com a finalidade de orientá-los (las) a identificar casos de violação de direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO X
DO ABONO DE FALTAS

Art. 28. O Município não descontará, do servidor público municipal, no decurso de nove dias, as faltas verificadas por motivo de gala, ou luto, em consequência de falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho. De acordo a CLT art. 320 § 3º, CLT (Consolidação DAS Leis do Trabalho).

CAPÍTULO XI
DA LICENÇA DE ADOÇÃO

Art. 29. O Município concederá aos funcionários adotantes ou adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação.

§ 1º - No caso de adoção ou aguarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º - Os funcionários abrangidos pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias pela licença de adoção.

§ 3º - A licença adoção será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou a guardiã.

§ 4º - O funcionário adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença a paternidade.

§ 5º - O funcionário adotante sem relação estável é considerado solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, a licença prevista em lei.

§ 6º - No caso de relação homoafetiva estável, o (a) funcionário (a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta cláusula, desde que (sua) companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

CAPÍTULO XII
DA SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 30. O Município desenvolverá atividades de prevenção e promoção à saúde do servidor.

§ 1º. No mês de maio, as ações terão enfoque na saúde da mulher, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama. Bem como no mês de novembro, será dado enfoque especial ao novembro Azul.

§ 2º - As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvem workshops, palestras e seminários, ocorrerão no Município.



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO
CNPJ: 01.597.627/0001-34

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como período certo e ajustado de vigência de 1º de abril de 2017 a 30 de março de 2018.

Art. 32. O Município se compromete em unificar o Plano de Cargos e Carreira dos Servidores da Educação (PCCS), realizando estudo de viabilidade em conjunto com o sindicato, num cronograma a ser definido especificamente conjuntamente com a Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Administração e Secretaria Municipal de Finanças, Fazenda e Receita.

Parágrafo Único: Fica definido o mês de abril do ano de 2017 para a realização da primeira reunião conjunta para a definição do aludido cronograma.

Art. 33. O Município de Governador Edison Lobão se compromete em fazer no mês de julho de 2017 estudo de viabilidade de reajuste no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 34. O Município de Governador Edison Lobão efetuará o desconto de 1% (um por cento) em referente a contribuição sindical mensal dos servidores efetivos e sindicalizados, conforme o artigo 545 da CLT, mediante autorização prévia do servidor.

§ 1º - Com a autorização do Servidor o Sindicato pode encaminhar de forma coletiva a relação de Servidores autorizando o desconto em folha.

§ 2º - A qualquer tempo o Servidor poderá requerer junto ao Sindicato a suspensão/cancelamento do desconto em folha.

Art. 35. O Município de Governador Edison Lobão procederá a um desconto em folha na ordem 1/30 (um trinta avos) sobre salários base individual de todos os servidores da rede município de educação, sindicalizados e os benefícios abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, nos termos do Art. 513, alínea "e" da CLT a favor do SINTEEGEL, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo Único. Para fins de procedimento do desconto previsto no caput deste artigo o Sindicato deverá apresentar documentos comprobatórios da autorização dos servidores dando anuência a tal desconto.

Art. 36. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especificamente o Acordo Coletivo de Trabalho referente ao ano 2016, com seus efeitos retroativos até a data de 1º de abril de 2017.

GABINETE DO PREFEITO, EM GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, 7 DE MAIO DE 2017, 196º DA INDEPENDÊNCIA E 129º DA REPÚBLICA.

Geraldo Evandro B. de Sousa
Prefeito Municipal de Goi
Adm. 01.597.627/0001-34

GERALDO EVANDRO BRAGA DE SOUSA
Prefeito Municipal



PODER EXECUTIVO

Diário Oficial

Gov. Edison Lobão - Maranhão



INSTITUÍDO PELA LEI MUNICIPAL Nº 003, DE 20 DE JANEIRO DE 2017

ANO I, Nº 18, GOVERNADOR EDISON LOBÃO, QUINTA-FEIRA, 18 DE MAIO DE 2017 EDIÇÃO DE HOJE: 12 PÁGINAS

SUMÁRIO

GABINETE DO PREFEITO

DECRETOS

Decreto Municipal nº 061 1

LEIS

Lei Municipal nº 013 de 5 de maio de 2017. 2

Lei Municipal nº 014 de 12 de maio de 2017. 9

PORTARIAS

Portaria de nomeação 082 a 085 10

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CONVOCAÇÃO

CONVOCAÇÃO Nº 001/2017-SEMED 11

revogadas as disposições em contrário.

SEDE DO PODER MUNICIPAL DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, 18 DE MAIO DE 2017, 196º DA INDEPENDÊNCIA E 129º DA REPÚBLICA.

GERALDO EVANDRO BRAGA DE SOUSA
Prefeito Municipal

GABINETE DO PREFEITO

DECRETOS

DECRETO MUNICIPAL Nº 061

DECRETO Nº 061, DE 18 DE MAIO DE 2017.

Dispõe sobre funcionamento dos órgãos públicos e autárquicos de Governador Edison Lobão/MA em decorrência do feriado em honra à Santa Rita de Cássia, a Santa Padroeira do Município de Governador Edison Lobão/MA.

O PREFEITO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica do Município.

DECRETA:

Art. 1º. Ficam declarados como feriado municipal o dia 22 de maio de 2017, nos órgãos públicos e autárquicos do município de Governador Edison Lobão/MA em decorrência do feriado em honra à Santa Rita de Cássia, a Padroeira do Município de Governador Edison Lobão/MA.

Art. 2º. Os serviços essenciais de saúde, funerário, transporte, vigilância, limpeza, e outros assim considerados essenciais, deverão manter plantões nos dias declarados ponto facultativo, conforme escala a ser definida pelos titulares dos respectivos órgãos.

Art. 3º. Este Decreto entra em vigor na data de publicação.

LEIS

LEI MUNICIPAL Nº 013 DE 5 DE MAIO DE 2017.

LEI MUNICIPAL Nº 13 DE 7 DE MAIO DE 2017.

DISPÕE SOBRE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT), DO MUNICÍPIO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DE GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições legais e de acordo com a Lei Orgânica do Município, após articulação com o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino de Governador Edison Lobão (SINTEEGEL) faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e EU SANCIONO a seguinte Lei.

TÍTULO I**DOS SERVIDORES EFETIVOS ABRAGIDOS PELOS 60% (SESENTA POR CENTO) DO FUNDEB****CAPÍTULO I****DA ABRANGÊNCIA**

Art. 1º. O título I desta lei que dispõe sobre o Acordo Coletivo de Trabalho abrange professores, diretores, vice-diretores e coordenadores pedagógicos.

CAPÍTULO II**DO REAJUSTE DE SALÁRIO**

Art. 2º. O Município de Governador Edison Lobão a partir de 1º de abril de 2017, data base da categoria, concederá reajuste de 8,5 % (oito e meio por cento) sobre o salário base do nível II dos servidores da Educação coberto com o 60% (sessenta por cento) do FUNDEB.

CAPÍTULO III**DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Art. 3º. O benefício Auxílio Alimentação, que assistirá todos os **servidores efetivos** do quadro da Secretaria Municipal de Educação. Professores, Diretores, Vice-diretores e Coordenadores Pedagógicos farão jus ao Auxílio Alimentação no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

CAPÍTULO IV**DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO NA ZONA RURAL (G-ZR)**

Art. 4º. O município de Governador Edison Lobão continuará concedendo o reajuste da Gratificação pelo Exercício na Zona Rural ao servidor do Quadro dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Governador Edison Lobão, aos profissionais que residem na Zona Urbana do Município e que exerçam suas funções na Zona Rural do Município e aos que residem na Zona Rural do Município e que exerçam suas funções na Zona Urbana do Município, enquanto permanecer nesta situação, de acordo com o Art.44, anexo IV do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Governador Edison Lobão (PCRMEBP). A **G-ZR** será fixada conforme tabela abaixo:

DISTÂNCIA LOCAL DE TRABALHO	VALOR
De 5 a 15 km	R\$ 270,00
Acima de 15 km	R\$ 300,00

CAPÍTULO V**DA PROGRESSÃO EM NÍVEL SENTIDO VERTICAL**

Art. 5º. O Município de Governador Edison Lobão se compromete em fazer a distribuição dos cargos de pessoal permanente da Rede Pública Municipal na carreira em níveis:

1. O grupo operacional do magistério por níveis assim designados: **Nível I** magistério nível médio (já extinto), **Nível II** diploma de graduação e licenciatura plena.
2. Para a progressão entre os níveis obedecer-se-á aos percentuais a seguir.
3. Nível I piso nacional R\$ 2.135,64, mas 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento), totalizando o valor de R\$ 2.298,80.
4. Nível II **R\$ 2.732,76** mais 8,5% (oito vírgula cinco por cento) de aumento totalizando **R\$ 2.965,04** (dois mil

novecentos e sessenta e cinco reais e quatro centavos).

Art. 6º. O Município continuará concedendo o quadriênio dos servidores que já são contemplados, sem alteração de valores, portanto, com congelamento.

Parágrafo único: Só serão contemplados com o que diz a cláusula 7ª, os servidores do primeiro concurso realizado no ano de 1997 e do segundo concurso realizado no ano de 2001.

CAPÍTULO VI DOS RECURSOS

Art. 7º. O Município se comprometerá doravante em fornecer aos profissionais do magistério recursos materiais e pedagógicos, para o melhor desempenho das atividades pedagógicas e qualidade na educação.

CAPÍTULO VII DO RATEIO

Art. 8º. O Município se compromete a investir efetivamente todo o Recurso referente aos 60% do FUNDEB, buscando todos os mecanismos para efetivação desse investimento, tendo em vista que se o recurso for investido, "não há rateio". No entanto, havendo saldo remanescente do recurso referente aos 60%, este será redistribuído de maneira proporcional entre os servidores cobertos por esta verba.

CAPÍTULO VIII DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 9º. O Município implementará cursos de formação continuada de acordo com as necessidades apresentadas pelos profissionais do magistério.

CAPÍTULO IX DO ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Art. 10. O Município se compromete desenvolver programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral

- 1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos (as) funcionários, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.
 - 2º - As denúncias de casos de assédios sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelos próprios funcionário (a) escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, conforme a caso, para a devida análise e encaminhamento. O funcionário (a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.
 - 3º - Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos 45 casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.
 - 4º - Será constituído Grupo de trabalho paritário, contendo 03 (três) representantes do município e 03 (três) representantes dos sindicatos e 02 membros da Federação dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:
1. Em continuidade as ações que o município desenvolver em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, o município conduzirá o processo negociado relativo às questões alusivas aos temas Assédios Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática. I
 2. A Mesa Temática II, deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO X DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO

Art. 11. O Município se compromete implantar políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A Gestão municipal tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus funcionários (as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

- 2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio funcionário (a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.
- 3º - O município se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.
- 4º - O município desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de

- estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.
 - 5º - Serão promovidas ações de sensibilizações que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.
 - 6º - O Município fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus funcionários (as).
1. Em continuidade às ações que o Município desenvolver em aderência às políticas, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, por meio da instalação de Mesa Temática. II
 2. A Mesa Temática, deverá realizar estudos correlatos aos tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO XI

VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENCIAS

Art. 12. O Município se compromete a implementar políticas de valorização da diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às Diferencias e a não discriminação.

- 1º - O Município implementará Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar funcionários (as) a temas referentes as pessoas com deficiência **a Juventude, a LGBT, pessoas idosas e povos indígenas**, objetivando que os (as) funcionários (as) possuam uma percepção inclusiva.
- 2º - O Município promoverá seminários, fóruns e palestras abordado assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito "as diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.
- 3º - O Município assegurará os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela gestão, que contenha temas relativos à valorização da diversidade e respeito "as diferenças e a não discriminação.
- 4º - O Município desenvolverá campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.
- 5º - O Município implementará comissões paritárias do Poder Público e Representantes Sindicais e compostas por funcionários (as) com a finalidade de orientá-los (las) a identificar casos de violação de direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO XII

DO ABONO DE FALTAS

Art. 13. O Município não descontará, do servidor público municipal, no decurso de nove dias, as faltas verificadas por motivo de gala, ou luto, em consequência de falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho. De acordo a CLT art. 320 § 3º, CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

CAPÍTULO XIII

DA LICENÇA DE ADOÇÃO

Art. 14. O Município concederá aos funcionários adotantes ou adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação.

- 1º - No caso de adoção ou aguarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
- 2º - As funcionários abrangidas pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias pela licença de adoção.
- 3º - A licença adoção será concedida mediante apresentação do temo judicial de guarda á adotante ou a guardiã.
- 4º - O funcionário adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença a paternidade.
- 5º - O funcionário adotante sem relação estável é considerado solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, a licença prevista em lei.
- 6º - No caso de relação homoafetiva estável, o (a) funcionário (a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta cláusula, desde que (sua) companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

CAPÍTULO XIV

DA SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 15. O Município desenvolverá atividades de prevenção e promoção á saúde do servidor.

- 1º - No mês de maio, as ações terão enfoque na saúde da mulher, no mês de outubro, orientações com vistas á conscientização do combate ao câncer de mama. Bem como no mês de novembro, será dado enfoque especial ao Novembro Azul.
- 2º - As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvem workshops, palestras e seminários, ocorrerão no Município.

CAPÍTULO XV DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 16. O Município continuará cumprindo a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008, Art.2º, § 4º, que trata da composição da jornada de trabalho, observando o limite máximo de 2/3 (dois terços), ou seja, 26 horas, da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. 1/3 para as atividades destinadas a preparação e avaliação dos trabalhos desenvolvidos na educação básicas que compreende; a educação infantil, ensino fundamental – séries iniciais e finais, e ensino médio (de competência do estado).

Parágrafo Único: O Município se compromete em elaborar legislação específica para maior efetivação e implementação da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008.

TÍTULO II

DOS SERVIDORES EFETIVOS ABRAGIDOS PELOS 40% (QUARENTA POR CENTO) DO FUNDEB

CAPÍTULO I DA ABRANGÊNCIA

Art. 17. O título II desta lei que dispõe sobre o Acordo Coletivo de Trabalho abrange vigias, ASG, AOSD, agente administrativo, instrutor de informática, secretário escolar, motorista escolar, auxiliar de sala, monitor de ônibus escolar, recepcionista, nutricionista e psicopedagogo.

CAPÍTULO II DO REAJUSTE DE SALÁRIO

Art. 18. O Município de Governador Edison Lobão a partir de 1º de abril de 2017, Data base da categoria, concede reajuste aos servidores da Educação coberto com o 40% (quarenta por cento) do FUNDEB, a especificar:

1. Para **agentes administrativos** que receberam a renumeração de **R\$ 1.303,86 (hum mil de trezentos e três reais e oitenta e seis centavos)** no ano de 2016, receberão reajuste salarial no percentual de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor de **R\$ 388,61** (hum mil trezentos e oitenta e oito reais e sessenta e um centavos);
1. Para **instrutor de informática** que receberam a renumeração de **R\$ 1.455,05** (hum mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais centavos) no ano de 2016, receberão reajuste salarial no percentual de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor de **R\$ 1.549,63** (hum mil quinhentos e quarenta e nove reais e sessenta e três centavos);
1. Para **secretário escolar** que receberam a renumeração de **R\$ 1.389,52** (hum mil e trezentos e oitenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) no ano de 2016, será concedido reajuste de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor **R\$ 1.479,83** (hum mil e quatrocentos e setenta e nove reais e oitenta e três centavos);
1. Para **motorista da educação** de **1.293,56** (Hum mil e duzentos e noventa e três reais e cinquenta e seis centavos) no ano de 2016, será concedido reajuste de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor **R\$ 1.377,64** (Hum mil e trezentos e setenta e sete reais e sessenta e quatro centavos).
1. Para **auxiliar de sala** de **R\$ 880,00** (oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de **6,5%** (seis e meio por cento) sendo que **6,48%** (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido **0,02%** (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando o valor de **R\$ 937,00** (novecentos e trinta e sete reais);
2. Para **psicopedagogo** que receberam **R\$ 2.983,87** (Dois mil novecentos e oitenta e três reais e oitenta e sete centavos), será concedido acréscimo de **6,5%** (seis e meio por cento) totalizando o valor de **R\$ 3.177,82** (três mil cento e setenta e sete reais e oitenta e dois centavos)
2. Para **nutricionista** que receberam **R\$ 2.000,00** (Dois mil reais) no ano de 2016, será concedido acréscimo de **6,5%**

% (seis e meio por cento) totalizando o valor R\$ 2.130,00 (dois mil cento e trinta reais).

1. Para **AOSD E ASG** que receberam R\$ 880,00 (Oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando, R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais);
1. Para **Monitor** que receberam R\$ 880,00 (Oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando, R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais);
1. Para **Recepcionista** que receberam R\$ 880,00 (Oitocentos e oitenta reais) no ano de 2016, será concedido reajuste de 6,5% (seis e meio por cento) sendo que 6,48% (seis vírgulas quarenta e oito por cento) de aumento previsto pelo governo federal, acrescido 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) a título de perdas salariais totalizando, R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais).

CAPÍTULO III DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Art. 19. O benefício de Auxílio Alimentação, que assistirá todos os servidores efetivos do quadro vinculado à Secretária Municipal de Educação dos 40% (quarenta por cento) do FUNDEB.

Parágrafo Único: Os Vigias, ASG, AOSD, agente administrativo, instrutor de informática, secretário escolar, psicopedagogo, motorista, nutricionista, auxiliar de sala, monitor de ônibus escolar farão jus ao Auxílio Alimentação no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

CAPÍTULO IV DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO NA ZONA RURAL (G-ZR)

Art. 20. O Município de Governador Edison Lobão continuará concedendo o reajuste da Gratificação pelo Exercício na Zona Rural ao servidor coberto com o 40% do FUNDEB que tenha residência na Zona Urbana do Município de Governador Edison Lobão e que exerça suas funções na Zona Rural do Município e aos que residem na Zona Rural do Município e que exerçam suas funções na Zona Urbana do Município, enquanto permanecer nesta situação. A G-ZR será fixada conforme tabela abaixo:

DISTÂNCIA LOCAL DE TRABALHO	VALOR
De 5 a 15 km	R\$ 270,00
Acima de 15 km	R\$ 300,00

CAPÍTULO V DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO

Art. 21. O Município se comprometerá a conceder o acréscimo no percentual de 25% (vinte por cento) do salário mínimo estabelecido pelo governo Federal a título de gratificação de adicional noturno aos servidores a função de vigias.

Art. 22. O Município continuará concedendo o quadriênio dos servidores que já são contemplados.

Parágrafo único: Só serão contemplados com o que diz o caput do artigo 22 os servidores do primeiro concurso realizado no ano de 1997 e do segundo concurso realizado no ano de 2001.

CAPÍTULO VI DOS RECURSOS

Art. 23. O Município se comprometerá doravante em fornecer aos profissionais cobertos pelos servidores dos 40% recursos materiais e pedagógicos, para o melhor desempenho das atividades laborais.

CAPÍTULO VII DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 24. O município se comprometerá doravante em fornecer aos profissionais cobertos com o 40% do FUNDEB, formação continuada dentro da área específica a esses servidores observando suas necessidades profissionais.

Art. 25. O município se compromete desenvolver programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral

- 1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos (as) funcionários, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.
 - 2º - As denúncias de casos de assédios sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelos próprios funcionário (a) escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, conforme a caso, para a devida análise e encaminhamento. O funcionário (a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.
 - 3º - Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos 45 casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.
 - 4º - Será constituído Grupo de trabalho paritário, contendo 03 (três) representantes do município e 03 (três) representantes dos sindicatos e 02 membros da Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:
1. Em continuidade as ações que o município desenvolver em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, o município conduzirá o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédios Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática I.
 2. A Mesa Temática II, deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO VIII

DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RASCIMO

Art. 26. O Município se compromete implantar políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A Gestão municipal tratará os caso de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus funcionários (as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

- 2º - A denuncia aqui referencia deverá ser dirigida, pelo próprio funcionário (a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.
 - 3º - O município se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.
 - 4º - O município desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e indígenas.
 - 5º - Serão promovidas ações de sensibilizações que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.
 - 6º - O Município fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus funcionários (as).
1. Em continuidade às ações que o Município desenvolver em aderência às políticas, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, por meio da instalação de Mesa Temática II.
 2. A Mesa Temática, deverá realizar estudos correlatos aos temas e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

CAPÍTULO IX

DA VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS

Art. 27. O Município se compromete a implementar políticas de valorização da diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.

- 1º - O Município implementará Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar funcionários (as) a temas referentes as pessoas com deficiência a **Juventude, a LGBT, pessoas idosas e povos indígenas**, objetivando que os (as) funcionários (as) possuam uma percepção inclusiva.
- 2º - O Município promoverá seminários, fóruns e palestras abordados assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.
- 3º - O Município assegurará os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela gestão, que contenha temas relativos à valorização da diversidade e respeito às diferenças e a não discriminação.
- 4º - O Município desenvolverá campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.
- 5º - O Município implementará comissões paritárias do Poder Público e Representantes Sindicais e compostas por funcionários (as) com a finalidade de orientá-los (las) a identificar casos de violação de direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO X DO ABONO DE FALTAS

Art. 28. O Município não descontará, do servidor público municipal, no decurso de nove dias, as faltas verificadas por motivo de gala, ou luto, em consequência de falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho. De acordo a CLT art. 320 § 3º, CLT (Consolidação DAS Leis do Trabalho).

CAPÍTULO XI DA LICENÇA DE ADOÇÃO

Art. 29. O Município concederá aos funcionários adotantes ou adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação.

- 1º - No caso de adoção ou aguarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
- 2º - Os funcionários abrangidos pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias pela licença de adoção.
- 3º - A licença adoção será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou a guardiã.
- 4º - O funcionário adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença a paternidade.
- 5º - O funcionário adotante sem relação estável é considerado solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, a licença prevista em lei.
- 6º - No caso de relação homoafetiva estável, o (a) funcionário (a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta cláusula, desde que (sua) companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

CAPÍTULO XII DA SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 30. O Município desenvolverá atividades de prevenção e promoção á saúde do servidor.

- 1º. No mês de maio, as ações terão enfoque na saúde da mulher, no mês de outubro, orientações com vistas á conscientização do combate ao câncer de mama. Bem como no mês de novembro, será dado enfoque especial ao novembro Azul.
- 2º - As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvem workshops, palestras e seminários, ocorrerão no Município.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como período certo e ajustado de vigência de **1º de abril de 2017 a 30 de março de 2018.**

Art. 32. O Município se compromete em unificar o Plano de Cargos e Carreira dos Servidores da Educação (PCCS), realizando estudo de viabilidade em conjunto com o sindicato, num cronograma a ser definido especificamente conjuntamente com a Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Administração e Secretaria Municipal de Finanças, Fazenda e Receita.

Parágrafo Único: Fica definido o mês de abril do ano de 2017 para a realização da primeira reunião conjunta para a definição do aludido cronograma.

Art. 33. O Município de Governador Edison Lobão se compromete em fazer no mês de julho de 2017 estudo de viabilidade de reajuste no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 34. O Município de Governador Edison Lobão efetuará o desconto de 1% (um por cento) em referente a contribuição sindical mensal dos servidores efetivos e sindicalizados, conforme o artigo 545 da CLT, mediante autorização prévia do servidor.

- 1º - Com a autorização do Servidor o Sindicato pode encaminhar de forma coletiva a relação de Servidores autorizando o desconto em folha.
- 2º - A qualquer tempo o Servidor poderá requerer junto ao Sindicato a suspensão/cancelamento do desconto em folha.

Art. 35. O Município de Governador Edison Lobão procederá a um desconto em folha na ordem **1/30** (um trinta avos) sobre salários base individual de todos os servidores da rede município de educação, sindicalizados e os benefícios abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, nos termos do **Art. 513, alínea "e"** da CLT a favor do **SINTEEGEL**, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo Único. Para fins de procedimento do desconto previsto no caput deste artigo o Sindicato deverá apresentar documentos comprobatórios da autorização dos servidores dando aruência a tal desconto.

Art. 36. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas a disposições em contrário, especificamente o Acordo Coletivo de Trabalho referente ao ano 2016, com seus efeitos retroativos até a data de 1º de abril de 2017.

GABINETE DO PREFEITO, EM GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, 7 DE MAIO DE 2017, 196º DA INDEPENDÊNCIA E 129º DA REPÚBLICA.

GERALDO EVANDRO BRAGA DE SOUSA
Prefeito Municipal

LEIS

LEI MUNICIPAL Nº 014 DE 12 DE MAIO DE 2017.

Lei Municipal nº 014 de 12 de maio de 2017.

Autoriza a abertura de Crédito Adicional suplementar e dá outras providências.

GERALDO EVANDRO BRAGA DE SOUSA, Prefeito do Município de Governador Edison Lobão, Estado do Maranhão, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas pela Lei Orgânica e de conformidade com o disposto na Lei Federal nº. 8.666/1993 e alterações posteriores FAÇO SABER que a Câmara Municipal aprovou e eu SANCIONO a seguinte Lei.

Art.1º - Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a abrir um crédito adicional suplementar ao orçamento Municipal, aprovado pela Lei numero de 006 de novembro de 2016, no valor de 398.634,50 (Trezentos e Noventa e oito Mil Seiscentos e trinta e quatro reais e cinquenta centavos), destinados a dotação orçamentaria discriminada conforme anexo I desse Projeto de Lei.

Art 2º - Para acorrer às despesas de que trata o Artigo 1º desta Lei, Serão utilizados recursos previstos no §, do artigo 43 da Lei 4.320/64, detalhados no decreto de abertura de crédito.

Paragrafo Único – O detalhamento dos créditos, previsto neste artigo contera como fonte de recursos, conforme dispositivo a seguir:

I – Crédito resultantes de anulação de dotações Consignadas no Orçamento vigente no valor de 398.634,50 (Trezentos e Noventa e oito Mil Seiscentos e trinta e quatro reais e cinquenta centavos);

Paragrafo Único: Os recursos oriundos das anulações de dotação estão detalhados nas dotações discriminadas no anexo II deste projeto de Lei.

GABINETE DO PREFEITO, EM GOVERNADOR EDISON LOBÃO, ESTADO DO MARANHÃO, 12 DE MAIO DE 2017, 196º DA INDEPENDÊNCIA E 129º DA REPÚBLICA.

GERALDO EVANDRO BRAGA DE SOUSA
Prefeito Municipal

ANEXO I AO PROJETO DE LEI Nº 014/2017

DEMONSTRATIVO DOS CRÉDITOS ADICIONAIS SUPLEMENTARES

Órgão 002: PODER EXECUTIVO

Unidade 14: FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE - FMS

Sub Unidade 00: FUNDO MUNICIPAL DE SAUDE

Ação Programada: Constr. Ref. Ampl. Prédio P/Sec. Saúde

Natureza da Despesa: 4.4.90.51 – Material de Consumo

Valor da redução: 133.100,00

Órgão 002: PODER EXECUTIVO

Unidade 14: FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE - FMS

Sub Unidade 00: FUNDO MUNICIPAL DE SAUDE

Manutenção da Secretaria de Saúde

3 DESPESAS CORRENTES

1 Pessoal e Encargos Sociais

Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil

3.1.90.11.00

113.135,00

Obrigações

Patronais

7.320,50

Despesas do Exercício

Anterior

3.993,00

2 JUROS E ENCARGOS DA DÍVIDA

Juros Sobre a Dívida Por contrato

3.2.90.21.00

3.327,50

3 OUTRAS DESPESAS CORRENTES

Diárias – Pessoal Civil

3.3.90.14.00

13.310,00

Material de Consumo

3.3.90.30.00

58.564,00

Passagens e Despesas com Locomoção

3.3.90.33.00

6.655,00

Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Física

3.3.90.36.00

21.961,50

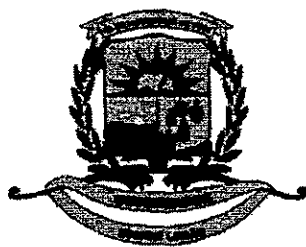
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica

3.3.90.39.00

19.965,00

Despesas de Exercícios Anteriores

3.3.90.92.00



Diário Oficial do Município

INSTITUÍDO PELA LEI MUNICIPAL Nº 087/2017 DE 27 DE MARÇO DE 2017

Rua Urbano Rocha, S/N, Bairro Centro CEP: 65928-000 – Governador Edison Lobão - MA

www.governadorelsonlobao.ma.gov.br

Geraldo Evandro Braga De Sousa

Prefeito

Venilson Batista Pereira

Secretário Municipal de Administração

Ana Paula Gomes Galdino Lopes

Procuradora Geral do Município

MUNICIPIO DE GOVERNADOR

EDISON LOBÃO:01597627000134

Assinado de forma digital por MUNICIPIO DE

GOVERNADOR EDISON LOBÃO:01597627000134

Dados: 2017.05.18 17:13:03 -03'00'