

LEI Nº 2.683 DE Nº 14 DE NOVEMBRO DE 2025

INSTITUI A GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO DESEMPENHO DA ESCOLA (GIDE) AOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARRAIAL DO CABO, ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais que o artigo 82 da Lei Orgânica Municipal o confere, FAÇO SABER que a CÂMARA MUNICIPAL DE ARRAIAL DO CABO aprovou e eu SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO DESEMPENHO DA ESCOLA E SEUS OBJETIVOS

Art. 1º - Fica instituída a Gratificação de Incentivo ao Desempenho da Escola (GIDE) como instrumento de incentivo à melhoria da qualidade do ensino da rede pública municipal, a ser concedida anualmente aos profissionais de todas as categorias que exercem suas funções vinculadas à área de educação na Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia, Esporte e Lazer – SEMECTEL, e que estejam em efetivo exercício, mediante avaliação de desempenho individual e coletivo das unidades escolares no Município de Arraial do Cabo.

Parágrafo único - Farão jus à percepção da gratificação de que trata o *caput* deste artigo os servidores efetivos, os ocupantes de contratos temporários e de cargo em comissão, desde que estejam exercendo suas funções vinculadas à Educação, Ciência e Tecnologia da SEMECTEL.

Art. 2º - A Gratificação de Incentivo ao Desempenho da Escola (GIDE) tem como objetivo promover o trabalho individual e coletivo dentro e fora da escola, com foco no desenvolvimento socioeducacional do Município por meio das seguintes ações:

- I - promover a interação de todos os profissionais envolvidos no processo educacional para fortalecimento de uma escola que tenha o educando como foco, por meio da valorização do trabalho exercido por todas as categorias profissionais da unidade escolar para o desenvolvimento do aluno;
- II - elevar a qualidade do ensino da rede pública municipal para todos os alunos;
- III – elevar a qualidade do atendimento na rede pública municipal, por meio do completo conhecimento dos serviços oferecidos, da adoção de procedimentos claros, com recursos materiais e tecnológicos

adequados e eficientes, cuidando para que as interações com os usuários sejam realizadas de forma gentil, respeitosa e cordial;

IV - eliminar a evasão e a reprovação;

V - promover a participação e o envolvimento da comunidade na escola;

VI - elevar o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB;

VII - criar a Avaliação Educa Arraial, que avaliará os rendimentos escolares dos alunos;

VIII - promover e ampliar o acesso à formação continuada;

IX - utilizar sistemas eletrônicos de apoio à gestão escolar, incluindo o registro de frequência e notas dos alunos;

X - realizar atividades de reforço de aprendizagem dos alunos, ministradas de maneira presencial ou mediada por tecnologias digitais;

XI - formar Profissionais nas diferentes funções, que compõem o quadro de funcionários da educação, aptos à inovação e criação de novas práticas para a participação do desenvolvimento educacional;

XII - promover a divulgação de conhecimentos e práticas pedagógicas;

XIII - promover e incentivar o trabalho em equipe voltado para o ensino-aprendizagem.

CAPÍTULO II

DA NATUREZA REMUNERATÓRIA DA GIDE

Art. 3º - A Gratificação de Incentivo ao Desempenho da Escola (GIDE) instituída por esta Lei:

I – não se incorpora à remuneração;

II – não deve ser computada para efeito de cálculo do décimo terceiro salário, férias e outras gratificações;

III – não constitui base de cálculo de contribuição previdenciária e não se incorpora aos proventos de aposentadoria do servidor.

Parágrafo único. O servidor poderá fazer a opção pelo recolhimento de contribuição previdenciária sobre a GIDE, com efeito de cálculo nos moldes do §2º do art. 49 da Lei Complementar nº 28/2025.

Art.4º - O pagamento da GIDE será realizado anualmente, no mês de dezembro.

CAPÍTULO III

DOS CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO DESEMPENHO DA ESCOLA (GIDE)

Art. 5º - A Gratificação de Incentivo ao Desempenho Escolar (GIDE) será apurada com base nos percentuais de alcance das metas individuais e coletivas de desempenho das unidades escolares e da eficiência administrativa, cujos critérios e indicadores estão dispostos no Capítulo V desta lei, de acordo com o cargo e o segmento específico em que estiver lotado o profissional.

Art. 6º - O valor máximo que a GIDE pode alcançar é o correspondente a 70% (setenta por cento) do valor do vencimento básico inicial do cargo que ocupa o servidor, ou do valor do cargo em comissão, conforme o caso.

Art. 7º - Os servidores lotados ou que desempenham suas funções no Centro de Educação Inclusiva – CEI, na Formação Continuada e na Secretaria Municipal de Educação, Ciência, Tecnologia, Esporte e Lazer– SEMECTEL, perceberão a gratificação por meio do alcance de metas individuais e pela média da GIDE alcançada nas unidades escolares.

Art. 8º - Para efeito de definição de metas, os Profissionais serão divididos nas seguintes categorias e avaliados dentro do segmento em que estiver lotado em efetivo exercício de suas atividades, a saber:

- a) Pessoal Docente e de Suporte Pedagógico à Docência da Educação Infantil, Ciclo I da EJA – Educação de Jovens e Adultos e 1º ano do Ensino Fundamental;
- b) Pessoal Docente e de Suporte Pedagógico à Docência a partir do 2º ano do Ensino Fundamental e do Ensino Médio;
- c) Pessoal Docente e de Suporte Pedagógico à Docência da EJA - Educação de Jovens e Adultos (demais Ciclos, com exceção do Ciclo I);
- d) Pessoal de Suporte Administrativo à Docência e demais cargos não elencados nos grupamentos anteriores;
- e) Servidores elencados no art. 7º desta lei;

Art. 9º - A equipe diretiva de unidade escolar perceberá a gratificação pela média do alcance das metas de todos os servidores da escola, ainda que a unidade possua dois ou mais segmentos.

Parágrafo único - Para os fins do disposto no *caput* deste artigo, considera-se equipe diretiva os ocupantes das funções de diretor, vice-diretor e dirigentes de turno.

Art. 10 - Os cargos comissionados, ainda que ocupados por servidores efetivos, receberão a GIDE pela média aritmética de todas as unidades escolares.

Art. 11 - A base de cálculo da GIDE do servidor público ocupante de cargo em comissão considerará o vencimento básico inicial da carreira acrescido do valor efetivamente recebido do cargo em comissão.

§1º - O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão que optar pela remuneração apenas do cargo em comissão, terá este último como base de cálculo da GIDE.

§2º - Na hipótese de mudança de cargo em comissão ao longo do ano letivo, a base de cálculo da GIDE será o valor do cargo em novembro do respectivo ano.

§3º - O valor da função gratificada servirá de base de cálculo da GIDE, somada ao vencimento básico inicial do cargo do servidor.

Art. 12 - O profissional da educação básica que possuir duas matrículas no município perceberá a gratificação por cada matrícula, individualmente, de acordo com o vencimento da carreira em que se enquadra.

§1º - Os profissionais da educação básica lotados em mais de uma unidade escolar de diferentes segmentos ou em mais de uma turma de diferentes segmentos perceberão a gratificação considerando a aplicação das metas do segmento em que estiver alocada a maior parte de sua carga horária.

§2º - Suplementarmente, se a carga horária for igual em ambos os segmentos, o profissional deverá estar sujeito à avaliação das metas do segmento mais avançado.

Art. 13 - A base de cálculo da GIDE do cargo de técnico de enfermagem considerará o valor do piso nacional, na forma da Lei Municipal nº 2.529/2023.

CAPÍTULO IV

DAS OBRIGAÇÕES E DO CUMPRIMENTO DE METAS DE DESEMPENHO DAS UNIDADES ESCOLARES

Art. 14 - O valor da Gratificação de Incentivo ao Desempenho da Escola (GIDE) será fixado por meio de percentual a ser alcançado pela unidade escolar, mediante desempenho e alcance das metas estipuladas nesta lei e incidirá sobre o vencimento básico inicial do cargo ou sobre o valor do cargo em comissão.

Art.15 - O valor da GIDE será calculado e pago proporcionalmente ao percentual de alcance das metas, tendo como valor máximo o percentual de 70% (setenta por cento) do valor do vencimento básico ou do cargo em comissão, conforme o caso.

Art. 16 - Competirá à Secretaria Municipal de Educação, Ciência, Tecnologia, Esporte e Lazer– SEMECTEL a elaboração e a realização de Pesquisa Organizacional, que integrará as metas para o recebimento da GIDE e avaliará anualmente o grau de satisfação dos usuários dos serviços educacionais e suas respectivas famílias.

Art. 17 - A GIDE será calculada proporcionalmente na hipótese de o servidor iniciar suas atividades no curso do ano, não sendo considerado o mês, para os efeitos de cálculo da GIDE, na hipótese de o início do contrato acontecer após o dia 05.

Parágrafo único - Não fará jus ao recebimento da GIDE o servidor que se desligar do cargo antes do término do ano letivo.

CAPÍTULO V

DAS METAS DE DESEMPENHO PARA ALCANÇAR A GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO DESEMPENHO DA ESCOLA (GIDE)

SEÇÃO I

Do cumprimento de Metas de Desempenho do Pessoal Docente e de Suporte Pedagógico à Docência da Educação Infantil, Ciclo I da EJA – Educação de Jovens e Adultos e 1º ano do Ensino Fundamental

Art. 18 - A GIDE será concedida ao pessoal docente e ao pessoal de suporte pedagógico à docência que atuam em turmas de Educação Infantil, Ciclo I da EJA – Educação de Jovens e Adultos e 1º ano do Ensino Fundamental da rede pública municipal de ensino, observados os seguintes critérios para concessão da referida gratificação:

META	DESCRIÇÃO DA META	OBJETIVO	PERCENTUAL DE GRATIFICAÇÃO
1	Meta Individual: Assiduidade do profissional.	Zerar as faltas.	2% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 20% ao ano.
2	Meta Individual: Assiduidade na formação continuada.	Zerar as faltas na formação continuada.	1% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 10% ao ano.
3	Meta Individual: Cumprir o tempo de planejamento coletivo na Unidade Escolar.	Incentivar a prática do planejamento.	0,5% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 5% ao ano.
4	Meta Individual: Não receber anotações funcionais sobre má conduta profissional nos Registros de Ocorrência.	Zerar os Registros de Ocorrência de má conduta profissional nas Unidades Escolares.	5% ao ano da gratificação caso o servidor não tenha nenhum registro de má conduta profissional.
5	Meta Coletiva: Unidade Escolar obter percentual de aprovação igual ou superior a 60% na Pesquisa Organizacional.	Atingir a máxima satisfação dos usuários do serviço educacional e dos seus responsáveis legais.	30% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 90,1% a 100%
			25% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 80,1% a 90%
			20% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 70,1% a 80%
			15% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 60% a 70%
			0% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação inferior a 60%

Art. 19 Para os fins de aplicação desta lei, considera-se:

I – Para cumprimento da meta individual 1, todas as faltas, ainda que justificadas;

II - Para cumprimento da meta individual 3, dentre outras atividades de planejamento, que o tempo de planejamento coletivo na unidade escolar deverá ser utilizado pelo servidor para alimentar o sistema de gestão escolar com as informações pertinentes, sob pena de, não o fazendo, comprometer o recebimento individual e coletivo da GIDE, pela falta de informação de base para o seu cálculo.

SEÇÃO II

Do cumprimento de Metas de Desempenho do Pessoal Docente e de Suporte Pedagógico à Docência a partir do 2º ano do Ensino Fundamental e do Ensino Médio

Art. 20 A GIDE será concedida ao pessoal docente e ao pessoal de suporte pedagógico à docência que atuam em turmas a partir do 2º ano do Ensino Fundamental e do Ensino Médio da rede municipal de ensino, observados os seguintes critérios para concessão da referida gratificação:

META	DESCRIÇÃO DA META	OBJETIVO	PERCENTUAL DE GRATIFICAÇÃO
1	Meta Individual: Assiduidade do Profissional.	Zerar as faltas.	1% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 10% ao ano.
2	Meta Coletiva: Obter resultado nas avaliações trimestrais de, no mínimo, 90% dos alunos com média igual ou superior a estipulada, com crescimento gradativo à cada ano letivo*. *2026 = 50 *2027 = 55 *2028 = 60 A avaliação dos alunos da Educação Especial deverá ser norteadada por meio do	Elevar desempenho escolar.	5% ao trimestre, totalizando, no máximo, 15% ao ano.

	Plano Educacional Individualizado – PEI.		
3	Meta Individual: Assiduidade na formação continuada.	Incentivar a formação continuada.	1% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 10% ao ano.
4	Meta Individual: Cumprir o tempo de planejamento coletivo na Unidade Escolar.	Incentivar a prática do planejamento.	1% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 10% ao ano.
5	Meta Individual: Não receber anotações funcionais sobre má conduta profissional nos Registros de Ocorrência.	Zerar os Registros de Ocorrência de má conduta profissional nas Unidades Escolares.	5% ao ano da gratificação caso o servidor não tenha nenhum registro de má conduta profissional.
6	Meta Coletiva: Unidade Escolar obter percentual de aprovação igual ou superior a 60% na Pesquisa Organizacional.	Atingir a máxima satisfação dos usuários do serviço educacional e dos seus responsáveis legais.	20% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 90,1% a 100%
			15% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 80,1% a 90%
			10% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 70,1% a 80%
			5% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 60% a 70%
			0% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação inferior a 60%

Art. 21 - Para os fins de aplicação desta lei, considera-se:

I – Para cumprimento da meta individual 1, todas as faltas, ainda que justificadas;

II - Para cumprimento da meta individual 4, dentre outras atividades de planejamento, que o tempo de planejamento coletivo na unidade escolar deverá ser utilizado pelo servidor para alimentar o sistema de

gestão escolar com as informações pertinentes, sob pena de, não o fazendo, comprometer o recebimento individual e coletivo da GIDE, pela falta de informação de base para o seu cálculo.

SEÇÃO III

Do cumprimento de Metas de Desempenho do Pessoal Docente e de Suporte Pedagógico à Docência da EJA - Educação de Jovens e Adultos (demais Ciclos e Fases, com exceção do Ciclo I)

Art. 22 - A GIDE será concedida ao pessoal docente e ao pessoal de suporte pedagógico à docência que atuam em turmas da EJA - Educação de Jovens e Adultos (demais Ciclos e Fases, com exceção do Ciclo I) da rede municipal de ensino, observados os seguintes critérios para concessão da referida gratificação:

META	DESCRIÇÃO DA META	OBJETIVO	PERCENTUAL DE GRATIFICAÇÃO
1	Meta Individual: Assiduidade do Profissional.	Zerar as faltas.	1% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 10% ao ano.
2	Meta Coletiva: Obter resultado nas avaliações trimestrais de, no mínimo, 90% dos alunos com média igual ou superior a estipulada, com crescimento gradativo à cada ano letivo*. *2026 = 50 *2027 = 55 *2028 = 60 A avaliação dos alunos da Educação Especial deverá ser norteadada por meio do Plano Educacional Individualizado – PEI.	Elevar desempenho escolar.	5% ao bimestre, totalizando, no máximo, 20% ao ano.

3	Meta Individual: Assiduidade na formação continuada.	Incentivar a formação continuada.	1% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 10% ao ano.
4	Meta Individual: Cumprir o tempo de planejamento coletivo na Unidade Escolar.	Incentivar a prática do planejamento.	0,5% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 5% ao ano.
5	Meta Individual: Não receber anotações funcionais sobre má conduta profissional nos Registros de Ocorrência.	Zerar os Registros de Ocorrência de má conduta profissional nas Unidades Escolares.	5% ao ano da gratificação caso o servidor não tenha nenhum registro de má conduta profissional.
6	Meta Coletiva: Unidade Escolar obter percentual de aprovação igual ou superior a 60% na Pesquisa Organizacional.	Atingir a máxima satisfação dos usuários do serviço educacional e dos seus responsáveis legais.	20% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 90,1% a 100%
			15% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 80,1% a 90%
			10% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 70,1% a 80%
			5% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 60% a 70%
			0% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação inferior a 60%

Art. 23 - Para os fins de aplicação desta lei, considera-se:

I – Para cumprimento da meta individual 1, todas as faltas, ainda que justificadas;

II - Para cumprimento da meta individual 4, dentre outras atividades de planejamento, que o tempo de planejamento coletivo na unidade escolar deverá ser utilizado pelo servidor para alimentar o sistema de gestão escolar com as informações pertinentes, sob pena de, não o fazendo, comprometer o recebimento individual e coletivo da GIDE, pela falta de informação de base para o seu cálculo.

SEÇÃO IV

Do cumprimento de Metas de Desempenho do Pessoal de Suporte Administrativo à Docência e demais cargos não previstos nas seções anteriores

Art. 24 - A GIDE será concedida ao pessoal de suporte administrativo à docência e aos demais cargos não previstos nas seções anteriores que atuam da rede municipal de ensino, observados os seguintes critérios para concessão da referida gratificação:

META	DESCRIÇÃO DA META	OBJETIVO	PERCENTUAL DE GRATIFICAÇÃO
1	Meta Individual: Assiduidade do Profissional.	Zerar as faltas.	4% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 40% ao ano.
2	Meta Individual: Não receber anotações funcionais sobre má conduta profissional nos Registros de Ocorrência.	Zerar os Registros de Ocorrência de má conduta profissional nas Unidades Escolares.	10% ao ano da gratificação caso o servidor não tenha nenhum registro de má conduta profissional.
3	Meta Coletiva: Unidade Escolar obter percentual de aprovação igual ou superior a 60% na Pesquisa Organizacional.	Atingir a máxima satisfação dos usuários do serviço educacional e dos seus responsáveis legais.	20% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 90,1% a 100%
			15% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 80,1% a 90%
			10% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 70,1% a 80%
			5% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação de 60% a 70%
			0% da gratificação se a Pesquisa Organizacional alcançar satisfação inferior a 60%

Art. 25 - Para os fins de aplicação desta lei, no cumprimento da meta individual 1, serão consideradas todas as faltas, ainda que justificadas.

SEÇÃO V

Do cumprimento de Metas de Desempenho dos servidores elencados no art. 7º desta lei

Art. 26 - A GIDE será concedida aos profissionais elencados no art. 7º desta lei que atuam na rede municipal de ensino, em efetivo exercício na Educação, Ciência e Tecnologia, observados os seguintes critérios para concessão da referida gratificação:

META	DESCRIÇÃO DA META	OBJETIVO	PERCENTUAL DE GRATIFICAÇÃO
1	Meta Individual: Assiduidade do Profissional.	Zerar as faltas.	2% ao mês, sendo medido do mês de fevereiro a novembro de cada ano, totalizando, no máximo, 20% ao ano.
2	Meta Coletiva: Elevar a qualidade do ensino.	Melhorar a qualidade dos serviços educacionais prestados.	50% ao ano calculado sobre a média da GIDE de todas as unidades escolares da rede municipal de ensino.

CAPÍTULO VI

DAS CONDIÇÕES PARA REVOGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

Art. 27 - Não fará jus à GIDE:

I – o profissional que estiver exercendo suas atividades em outra secretaria ou outro ente público municipal, estadual ou federal;

II – o profissional que não alcançar as metas individuais ou coletivas estipuladas no Capítulo V, para cada cargo;

III - profissionais que estiverem cedidos ou permutados a outros entes públicos, assim como os permutados de outros entes que estejam exercendo suas funções neste município.

Parágrafo único - O Profissional que, restar comprovado, fraudar os resultados obtidos em função da entrega de relatórios contendo informações falsas, perderá direito ao recebimento da GIDE, além de responder administrativamente por sua conduta, podendo ainda responder civil e penalmente.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 28 - O Poder Executivo Municipal dará, anualmente, ampla publicidade dos resultados obtidos por meio da Gratificação de Incentivo ao Desempenho da Escola (GIDE).

Art. 29 - A Secretaria Municipal de Educação, Ciência, Tecnologia, Esporte e Lazer publicará um Programa de Metas das Escolas com objetivo de subsidiar as atividades e práticas pedagógicas com o intuito de desenvolver a educação municipal.

Art. 30 - Caberá à Secretaria Municipal de Educação, Ciência, Tecnologia, Esporte e Lazer a fiscalização do cumprimento das metas estipuladas nesta Lei, por meio da aferição dos indicadores, respeitado o princípio da segregação de funções, sendo, em qualquer hipótese, vedada a concessão do benefício em caso de não cumprimento das metas da GIDE.

Art. 31 - O Poder Público poderá criar outras metas a serem alcançadas pelas escolas, mediante acompanhamento dos indicadores de resultados, por meio de ato normativo próprio.

Art. 32 - As formas de pagamento e os critérios de operacionalização, de saque e de utilização dos recursos de que trata esta Lei poderão ser estabelecidos em regulamento próprio.

Parágrafo Único - O pagamento de que trata esta Lei será efetivado, preferencialmente, através de Banco Comunitário Social do Município.

Art. 33 - Excepcionalmente, no exercício de 2025, o pagamento da GIDE será realizado tendo como objeto de avaliação a Pesquisa Organizacional para todos os profissionais, de modo que o percentual de resultado da Pesquisa será equivalente ao percentual do vencimento básico do servidor, tendo como limite o máximo o percentual de 70% (setenta por cento).

Art. 34 - As despesas decorrentes desta Lei serão suportadas por dotação orçamentária do Poder Executivo, podendo este, se necessário, abrir dotação específica, bem como suplementar.

Art. 35 - Ato da Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia, Esporte e Lazer poderá disciplinar a aplicação e execução da presente lei.

Art. 36 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Arraial do Cabo, 14 de novembro de 2025.

Marcelo Magno Félix dos Santos
Prefeito Municipal