



## PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA

Anteprojeto de Lei n. 0000 de 00 de julho de 2010

# PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

*“Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública do município de Mococa e dá outras providências”.*

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### Seção I Apresentação e Base Legal

**Artigo 1º.** A PRESENTE LEI, NOMEADA DE “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO”, em conformidade com o artigo 6º da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007, **DISCIPLINA O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE MOCOCA**, Estado de São Paulo, adotando as diretrizes da resolução n. 2, de 28 de maio de 2009 fixada pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB n. 2/2009) e demais disposições legais aplicáveis.



## Seção II Dos Objetivos

**Artigo 2º.** O “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO” tem por objetivos:

- I — disciplinar os processos de remuneração, desenvolvimento de carreira e avaliação de desempenho dos profissionais do Magistério;
- II — apresentar ao Magistério, de forma realista, um modelo responsável e sustentável de valorização das carreiras por meio do qual evoluam em razão do mérito profissional;
- III — gerar um clima autêntico de confiança, envolvimento, comprometimento e dedicação dos empregados;
- IV — estimular o desenvolvimento dos profissionais, apresentando-lhes as possibilidades e oportunidades de crescimento e suas respectivas exigências;
- V — estabelecer os princípios, conceitos e dispositivos especiais de recursos humanos da administração pública municipal para o Magistério, nos termos da Constituição Federal;
- VII — simplificar e padronizar conceitos, delimitar exceções e estruturar o modelo de gestão de pessoas da administração pública, com transparência, economia, profissionalismo, eficiência e eficácia e
- VII — atrair e reter os educadores em melhores condições de servir aos cidadãos e responder aos desafios da educação pública.

## Seção III Dos Conceitos Básicos

**Artigo 3º.** Para todos os efeitos desta Lei, considera-se:

- I — **Carreira:** itinerário por meio do qual determinado empregado público efetivo evolua profissionalmente, constituindo sua trajetória profissional, do ingresso até o seu desligamento;
- II — **Classe ou Grupo:** conjunto de *papéis profissionais* reunidos por sua proximidade quanto ao modo de atuação. Por exemplo, a “classe de docentes”, que é composta por Professores Auxiliares — PA —, Professores de Educação Infantil — PEI —, Professores de Ensino Fundamental I — PEF I — e Professores de Ensino Fundamental II. Outro exemplo, a “classe de suporte pedagógico”, é composta por Diretores de Escola, Vice Diretores de Escola, Coordenadores Pedagógicos, Supervisores de Ensino e Assessores Pedagógicos.
- III — **Empregado “designado” em razão de confiança:** empregado público efetivo, convidado “em comissão”, para assumir emprego público diverso de seu emprego público efetivo original, de natureza excepcional e transitória, em razão de ser pessoa de confiança da autoridade nomeante;



**IV — Empregado “em comissão” em sentido amplo:** qualquer indivíduo convidado para assumir emprego público não efetivo, de natureza excepcional e transitória, em razão de ser pessoa de confiança da autoridade nomeante;

**V — Empregado “em comissão” em sentido estrito:** indivíduo “de fora” da administração pública municipal, que não seja empregado público efetivo, convidado “em comissão”, para assumir emprego público não efetivo, de natureza excepcional e transitória, em razão de ser pessoa de confiança da autoridade nomeante;

**VI — Emprego público efetivo:** conjunto único de atribuições, responsabilidades e encargos reunidos, delineando genericamente um determinado *papel profissional*, profissão ou atividade, inserto na estrutura organizacional do município, de natureza permanente, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo de iguais, retribuição pecuniária padronizada e prestada pelo município, também conhecido vulgarmente por “cargo”, caracterizado pelo ingresso por meio de concurso público de provas e títulos ou somente provas e regido pela Consolidação das Leis do Trabalho;

**VII — Enquadramento:** ato de localizar ou inserir o empregado na exata posição que deve ocupar na tabela salarial que lhe corresponde, considerando sua faixa salarial (linha horizontal de acordo com sua qualificação acadêmica) e o seu salário presente ao tempo do enquadramento;

## **CAPÍTULO II DO MAGISTÉRIO**

### **Seção I Da Composição do Magistério**

**Artigo 4º.** Vinculam-se a esta Lei, restritivamente, o conjunto de profissionais da educação que constituem o Magistério municipal em efetivo exercício de atividade docente ou suporte pedagógico direto e imediato ao exercício da docência, compreendido pelos professores e pelos que atuam coordenadamente com os professores no âmbito pedagógico, limitando-se taxativamente aos:

I — que exerçam a atividade de docência e

II — demais profissionais que ofereçam suporte pedagógico direto e imediato ao exercício da docência.

**Artigo 5º.** O Magistério a que se refere o artigo anterior subdivide-se em duas classes profissionais:

I — a classe de docentes, da qual fazem parte:

(a) o Professor Auxiliar — PA —;

(b) o Professor de Educação Infantil — PEI —;

(c) o Professor de Ensino Fundamental I — PEF I —;

(d) o Professor de Ensino Fundamental II — PEF II — e



(e) o Professor do Ensino Médio e Médio Integrado — PEM.

II — e a classe de suporte pedagógico, da qual fazem parte:

- (a) o Diretor de Escola;
- (b) o Vice Diretor de Escola;
- (c) o Coordenador Pedagógico;
- (d) o Supervisor de Ensino e
- (e) o Assessor Pedagógico.

**Parágrafo Único.** As descrições de suas responsabilidades constam no mecanismo de gestão de recursos humanos conhecido por “descriptor de empregos”, onde se apresentam as descrições sintéticas de cada um dos tipos profissionais elencados por este artigo, mapeados nos ANEXOS de V a XIV desta Lei.

## **Seção II Do Campo de Atuação**

**Artigo 6º.** Da classe de docente, quanto ao campo de atuação, exercerão suas atividades, nos limites do artigo 83 desta Lei:

I — o Professor Auxiliar — PA —, atuando em Unidade de Ensino de Educação Infantil ou Unidade de Ensino Fundamental I;

II — o Professor de Educação Infantil — PEI — junto às turmas que antecedem ao Ensino Fundamental;

III — o Professor de Ensino Fundamental I — PEF I — junto às turmas do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental **e/ou** junto às turmas do Ensino de Jovens e Adultos — EJA — para os anos iniciais do Ensino Fundamental;

IV — o Professor de Ensino Fundamental II — PEF II — junto às turmas do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental e, em se tratando de professores especialistas em Educação Física, Educação Artística, Língua Estrangeira e Informática, também junto às turmas do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental;

V — o Professor do Ensino Médio e Médio Integrado — PEM — junto às turmas de Ensino Médio integrado ou não com a aprendizagem técnico-profissional e

VI — excepcionalmente, qualquer um dos anteriores, como docente cedido, nos termos dos artigos 63, 64 e 65 desta Lei.

**§ 1º.** Os docentes exercerão suas atividades em Unidades de Ensino urbanas ou rurais.

**§ 2º.** Os professores especialistas em Educação Física, Educação Artística, Língua Estrangeira e Informática, dos quais se fala no inciso IV deste artigo, embora atendam às turmas do 1º ao 9º ano do Ensino



Fundamental, são contados, para todos os efeitos deste “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO”, entre os docentes do Ensino Fundamental II — PEF II.

**Artigo 7º.** Da classe de suporte pedagógico, quanto ao campo de atuação, exercerão suas atividades:

I — o Diretor de Escola, dirigindo Unidade de Ensino;

II — o Vice Diretor de Escola, colaborando com o Diretor em Unidade de Ensino específica;

III — o Coordenador Pedagógico, atuando em uma ou mais Unidades de Ensino;

IV — o Supervisor de Ensino, atuando em toda a Rede Municipal de Ensino — junto ao DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO — e

V — o Assessor Pedagógico, atuando em toda a Rede Municipal de Ensino — junto ao DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

§ 1º. Os critérios objetivos por meio dos quais se provará a necessidade desses profissionais são os que constam nos termos do ANEXO II, integrante desta Lei, em obediência aos *Princípios* da Legalidade, da Impessoalidade, da Moralidade e da Publicidade da administração pública.

§ 2º. Caso atuem em Unidades de Ensino, os empregados da classe de suporte pedagógico exercerão suas atividades em estabelecimentos urbanos ou rurais.

§ 3º. O único emprego da classe de suporte pedagógico para o qual não haverá “designação em razão de confiança”, “chamamento em comissão” ou “reabilitação” é o de Diretor de Escola.

§ 4º. A “cedência” não se aplica em hipótese alguma, aos empregados da classe de suporte pedagógico.

### **CAPÍTULO III DO PROVIMENTO**

#### **Seção I Das Formas de Provimento**

**Artigo 8º.** O provimento de emprego dos profissionais do Magistério dar-se-á mediante:

I — concurso público de provas e títulos, para efetivação de titular de qualquer um dos empregos da classe de docentes e, quanto à classe de suporte pedagógico, exclusivamente para a carreira de Diretor de Escola; ou

II — por meio de chamamento em comissão ou designação em razão de confiança, exclusivamente para o emprego de Vice Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino ou Assessor Pedagógico.

§ 1º. Dada sua natureza especializada a presente Lei não se aplica aos professores substitutos chamados por meio de processos seletivos simplificados, para os quais caberá regulamentação administrativa específica.



**§ 2º.** Os requisitos e limites para provimento de empregos da classe de docentes e de Diretor de Escola, ficam estabelecidos em conformidade com os ANEXOS I e II, integrante desta Lei.

**§ 3º.** Os requisitos e limites para o chamamento em comissão ou a designação em razão de confiança para os empregos da classe de suporte pedagógico, seja para atuação em Unidade de Ensino, seja para atuação no DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, estão pontuados nos ANEXOS I e II, integrante desta Lei.

**§ 4º. Não haverá provimento de empregos de carreira, muito menos chamados em comissão, sejam de fora do Quadro do Magistério ou designações de empregados em razão de confiança, se não sob prova objetiva de sua real necessidade, nos termos do ANEXO II, integrante desta Lei.**

**Artigo 9º.** Ainda quanto ao ingresso na forma de chamamento em comissão ou de designação em razão de confiança, são seus termos limitadores:

I — que o chamado em comissão e a designação em confiança são atividades transitórias e sua aplicação deve se restringir ao exercício estrito de emprego exclusivamente da classe de suporte pedagógico — exceto o emprego de Diretor de Escola, para o qual é imprescindível a admissão por meio de concurso público de provas e títulos;

II — que ao término do chamado em comissão, o comissionado retira-se totalmente da Rede Municipal de Ensino ou DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO;

III — que especificamente quanto ao término da designação em razão de confiança, o empregado de carreira retorna ao emprego municipal em que atuava originalmente, tendo garantida sua participação no processo de atribuição de classes ou aulas no ano imediatamente seguinte, afim de não perturbar a continuidade das relações ensino-aprendizagem em curso;

IV — que o fim do chamamento em comissão e da designação em razão de confiança pode acontecer a qualquer tempo, a critério do PREFEITO MUNICIPAL, ouvido o DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO;

V — que é expressamente proibida a designação em razão de confiança de empregado que não faça parte da classe de docentes e

VI — que o chamamento em comissão ou a designação em razão de confiança tem o caráter propositivo de um convite, não obrigando o convidado a aceitá-lo.

## **Seção II Dos Concursos Públicos**

**Artigo 10.** A contratação de empregados de carreira será realizada mediante concursos públicos de provas e títulos, devidamente prevista e detalhada em edital, observada a legislação pertinente.

**Artigo 11.** Quando houver empate na classificação por meio de provas e títulos aplicar-se-ão por critérios classificatórios, a seguinte ordem:

I — primeiro, o candidato que tiver maior qualificação;



II — segundo, o candidato que tiver maior idade e

III — terceiro, o candidato que tiver maior número de filhos menores de 18 (dezoito) anos.

**Artigo 12.** O prazo de validade dos concursos públicos será de 02 (dois) anos, a contar da data de sua homologação, podendo ser prorrogado somente uma vez mais, por igual período, por meio de decreto.

**Artigo 13.** Os docentes admitidos por concurso ao Quadro de Carreira da Rede Municipal de Ensino que solicitarem demissão destes mesmos empregos, poderão participar novamente de concursos públicos de provas e títulos, respeitadas as exigências legais.

**Artigo 14.** Constituem requisitos para participar de concurso público de provas e títulos:

I — ser brasileiro nato ou naturalizado;

II — ter idade mínima de 18 (dezoito) anos completos;

III — estar em pleno gozo de seus direitos políticos;

IV — estar em dia com suas obrigações eleitorais;

V — estar em dia com suas obrigações quanto ao serviço militar;

VI — possuir a habilitação específica necessária e suficiente ao emprego para o qual se candidatou por meio do concurso, conforme o ANEXO I, integrante desta Lei.

**Artigo 15.** Nos editais que precederão os concursos públicos, constarão, entre outras informações:

I — os conteúdos que serão objeto de avaliação por meio de prova;

II — o elenco de títulos exigidos como condição para o exercício profissional e que serão objeto de verificação de sua autenticidade;

III — a apresentação do processo de recrutamento e seleção na modalidade de concurso público, segundo as exigências da legislação pertinente;

IV — o prazo de validade do concurso;

V — o número de empregos oferecidos para provimento;

VI — os critérios para aprovação, classificação e convocação e

VII — os meios adequados a possibilitar eventuais interposição de recursos pelos candidatos.

**Artigo 16.** Os concursos públicos dos quais se fala no artigo 11 desta Lei serão realizados pela PREFEITURA ou por organização especializada — sob responsabilidade da PREFEITURA — e reger-se-ão por procedimentos administrativos amplamente publicados.



**Artigo 17.** A convocação dos aprovados em concurso respeitará a ordem classificatória dos candidatos aprovados e o número de vagas previstas no edital.

### **Seção III Do Ingresso**

**Artigo 18.** O ingresso em emprego da classe de docentes e de Diretor de Escola dar-se-á, sempre, no primeiro nível da faixa que lhe corresponder à sua titulação acadêmica ao tempo da inscrição do concurso, progredindo horizontalmente a partir do primeiro nível ou degrau (“N1”), e do atual para o seguinte, e assim, sucessivamente, (“N2”, “N3”, “N4”, “N5” e “N6”), sem saltar nenhum deles, em conformidade com o ANEXO IV, integrante desta Lei.

**Parágrafo Único.** Será considerada para efeito de localização de faixa, em razão da titulação acadêmica, somente o título acadêmico obtido até a data da inscrição do candidato ao concurso público, sendo considerado o título de maior grau obtido posteriormente, somente depois de vencido o estágio probatório.

### **Seção IV Do Chamamento em Comissão e da Designação**

**Artigo 19.** O chamamento em comissão ou a designação em razão de confiança para emprego da classe de suporte pedagógico se restringirá excepcionalmente aos empregos de Vice Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino e Assessor Pedagógico, e procederá mediante regulamentação administrativa específica nos exatos termos que lhe manda a presente Lei, não se lhes referindo, dadas as peculiaridades deste tipo específico de vinculação, os mecanismos próprios do ingresso, da remuneração e da progressão de carreira típicos dos empregados que atuam como Professor Auxiliar — PA —, Professor de Educação Infantil — PEI —, Professor de Ensino Fundamental I — PEF I —, Professor de Ensino Fundamental II — PEF II —, Professor do Ensino Médio e Médio Integrado — PEM — e Diretor de Escola, para os quais o presente “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO” se lhes aplica plenamente.

§ 1º. Os empregados chamados em comissão advindos de qualquer uma das carreiras do Magistério são, nesta Lei, referidos como “designados”.

§ 2º. Os empregados chamados em comissão advindos de fora das carreiras do Magistério são, nesta Lei, referidos como empregados “em comissão” em sentido estrito.

### **Seção V Do Ingresso em razão de Substituição de Ausente**

**Artigo 20.** O processo de substituição de ausente, por meio de procedimento classificatório terá regulamentação administrativa específica provida pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, não competindo a este “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO” a normatização a respeito do ingresso de professores substitutos, uma vez que, justificando, quanto a estes profissionais:





I — não se pode contá-los como membros efetivos do Magistério, dada sua transitoriedade e

II — não se lhes aplicam o presente plano de carreira, que se ocupa especificamente do emprego, da remuneração e do desenvolvimento de carreira dos empregados municipais efetivos ou titulares e da necessária distinção entre estes e os chamados empregados em comissão ou designados em razão de confiança.

**§ 1º.** É vedada a substituição de empregado da classe de docentes por outro empregado que também integre a classe de docentes, sendo expressamente proibida a “dobra” de jornadas — em razão da proteção da qualidade das regências, da garantia da qualidade de vida dos professores e da preservação da integridade das horas de trabalho pedagógico às quais os professores estão obrigados ao seu cumprimento em horário necessariamente diverso de suas atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno —, procedendo a substituição de docentes de carreira, quando necessário, somente por meio de profissionais externos ao Magistério municipal, exceto pelos termos do artigo 32 desta Lei.

**§ 2º.** A fim de garantir à classe de docentes o direito ao exercício de sua atividade profissional, a regulamentação administrativa específica que cuidará dos substitutos se certificará que estes não poderão ultrapassar em sua atividade de substituição o ano letivo para os quais foram convocados, interrompendo todo e qualquer processo de substituição em curso:

I — o fim do período letivo e

II — nova atribuição de classes e aulas.

**§ 3º.** Em benefício ao retorno dos docentes de carreira que estiverem afastados, as substituições terão por limite:

I — a duração da licença médica para tratamento de saúde do substituído, restringindo-se somente ao período em que estiver impossibilitado de trabalhar em razão da natureza da doença ou de acidente de trabalho;

II — a duração da licença maternidade ou a ausência em decorrência da recuperação de aborto não criminoso do substituído;

III — a duração da suspensão preventiva em razão de inquérito administrativo ou prisão preventiva que tenha suspenso membro docente;

IV — no caso em que a especialidade da disciplina cursada pelo ausente ou a transitoriedade da ausência não justifique o provimento de emprego de carreira, ponderando o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO pela substituição temporária e

V — o tempo de ausência do afastado, nos termos dos artigos 75, 76, 77 e 78 desta Lei, por força de sua designação para ocupação de emprego em razão de confiança, por quanto durar o afastamento.



## **Seção VI**

### **Da Contratação de Emprego Público do Magistério Municipal**

**Artigo 21.** Os requisitos mínimos para contratação em emprego público do Quadro de Carreira municipal, para o Magistério, são os que constam no ANEXO I, integrante desta Lei.

**Artigo 22.** O tempo de “experiência” no Magistério previsto no ANEXO I, refere-se ao lapso temporal no qual o profissional vivenciou a docência antes de ter ocupado emprego em razão de confiança ou chamamento em comissão, (ou ainda, exclusivamente no caso de candidatos a Diretores de Escola, até o ato de sua inscrição no concurso por meio do qual pleiteia seu ingresso), seja lecionando, ministrando ou regendo — comprovadamente — aulas em instituições educacionais oficiais dedicadas à Educação Infantil, ao Ensino Fundamental ou Ensino Médio.

**Artigo 23.** A contratação deverá ocorrer até 60 (sessenta) dias após a publicação do edital de convocação dos classificados, para preenchimento das vagas declaradas no concurso.

**Artigo 24.** Perde o direito à contratação o candidato que não apresentar condições de saúde e avaliação psicológica compatíveis com o exercício do emprego, comprovadas em inspeção realizada por órgão médico oficial nomeado pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO e declarada em laudo.

## **Seção VII**

### **Do Estágio Probatório**

**Artigo 25.** Estágio probatório é o período que compreende aos 03 (três) primeiros anos de atividade do empregado que ingressou no Quadro de Carreira municipal por meio de concurso público de provas e títulos, durante o qual será avaliado e do que dependerá sua efetivação como empregado público municipal.

**Artigo 26.** A avaliação em estágio probatório é obrigatória, como condição imprescindível à continuação do emprego.

**Artigo 27.** Os 03 (três) anos que compreendem o estágio probatório coincidem com os primeiros 03 (três) anos dos 04 (quatro) anos que compõem o primeiro nível ou interstício da faixa horizontal na qual o empregado é introduzido na carreira do Magistério.

**Parágrafo Único.** A avaliação satisfatória no estágio probatório, no terceiro ano do primeiro interstício de sua carreira, não exige o empregado de se submeter à avaliação de desempenho ao término deste primeiro interstício e depois, sistematicamente, de um interstício para o outro, como condição permanente de sua progressão na carreira, nos termos desta Lei.

**Artigo 28.** Os critérios e mecanismos de avaliação do estágio probatório serão os mesmos adotados para a avaliação de desempenho do Magistério municipal ao término de cada interstício, elencados no artigo 45, incisos I e II, solicitando porém, a regulamentação administrativa específica para o seu procedimento.

**Artigo 29.** No final dos 03 (três) anos do período probatório, o empregado que não somar objetivamente, as



competências e habilidades necessárias à missão que lhe foi atribuída e a manutenção da saúde física e psicológica compatível com a missão a que se candidatou, considerados os termos desta Lei, será justificadamente demitido.

## CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO

### Seção I Da Classe de Docentes

**Artigo 30.** A Jornada Semanal de Trabalho — JST — do docente é constituída de horas atividades com alunos e horas de trabalho pedagógico, da seguinte forma:

I — Professor Auxiliar — PA — com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, em atividades de auxílio, assistência e suporte aos docentes e com os alunos.

II — Professor de Educação Infantil — PEI — com jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo:

(a) 20 (vinte) horas em atividades com alunos e

(b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — **em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno**, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola **e/ou** pelo Vice Diretor de Escola **e/ou** Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: (i) reuniões de orientação técnico-pedagógica; (ii) estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; (iii) revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; (iv) atendimento a pais e alunos; (v) aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; (vi) cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e (vii) atividades organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

III — Professor de Ensino Fundamental I — PEF I — com jornada de 30 (trinta) horas semanais, sendo:

(a) 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos e

(b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — **em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno**, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola **e/ou** pelo Vice Diretor de Escola **e/ou** Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: (i) reuniões de orientação técnico-pedagógica; (ii) estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; (iii) revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; (iv) atendimento a pais e alunos; (v) aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; (vi) cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e (vii) atividades organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

IV — Professor de Ensino Fundamental II — PEF II — com jornada de até 40 (quarenta) horas semanais,



sendo:

(a) 35 (trinta e cinco) horas em atividades com alunos e

(b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — **em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno**, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola **e/ou** pelo Vice Diretor de Escola **e/ou** Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: (i) reuniões de orientação técnico-pedagógica; (ii) estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; (iii) revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; (iv) atendimento a pais e alunos; (v) aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; (vi) cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e (vii) atividades organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

**V** — Professor de Ensino Médio e Médio Integrado — PEM — com jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, sendo:

(a) 35 (trinta e cinco) horas em atividades com alunos e

(b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — **em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno**, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola **e/ou** pelo Vice Diretor de Escola **e/ou** Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: (i) reuniões de orientação técnico-pedagógica; (ii) estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; (iii) revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; (iv) atendimento a pais e alunos; (v) aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; (vi) cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e (vii) atividades organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

**§ 1º.** As Jornadas Semanais de Trabalho — JST — da classe de docentes terão por carga mínima o cumprimento de 12 (doze) horas semanais de trabalho e, quanto à carga máxima, o limite aplicável a cada tipo de emprego, conforme os incisos I, II, III, IV e V deste artigo, **sendo absolutamente inviolável o intervalo intra-jornada de uma hora diária de descanso.**

**§ 2º.** É expressamente vedado ao empregado do Magistério municipal o procedimento de prorrogação de jornada além da carga máxima aplicável ao seu emprego.

**§ 3º.** As horas de trabalho as quais este artigo se refere, correspondem, todas elas, a duração de 60 (sessenta) minutos e não se confundem com o mecanismo “hora-aula”, utilizado para a contagem do lapso temporal de aulas ministradas.

**§ 4º.** O docente que, em razão da quantidade de aulas que lhe forem atribuídas, não tiver sua Jornada Semanal de Trabalho — JST — completa “ou cheia”, ao mínimo de 12 (doze) horas semanais, terá que cumprir a diferença até alcançar a carga horária mínima atuando — efetivamente — em projetos especiais na própria Unidade de Ensino, conforme designação do Diretor de Escola ou diretamente do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, a fim de garantir a jornada mínima legal.



**§ 5º.** As Jornadas Semanais de Trabalho do Magistério municipal estão representadas, graficamente, pela tabela publicada no ANEXO III integrante desta Lei.

**§ 6º.** As horas de trabalho pedagógico referidas neste artigo serão diminuídas se a carga horária mensal do docente não for integralmente cumprida, nos termos do § 2º do artigo 37 desta lei.

**Artigo 31.** Ainda quanto ao artigo anterior, na ausência de projetos especiais em processo de desenvolvimento na Unidade de Ensino aos quais o docente possa se vincular para completar minimamente sua Jornada Semanal de Trabalho — JST —, o Diretor de Escola ou o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO não poderão atribuir-lhe projeto, ofício ou atividade pedagógica que não compreenda, especificamente, uma das alternativas a seguir:

I — recuperação de estudantes e compensação de deficiências de aprendizagem;

II — reforço em Língua Portuguesa e Matemática;

III — experimentação de expressões artísticas;

IV — exercício das relações interpessoais: respeitar, cuidar, considerar e conviver;

V — sociodiversidade: multiculturalismo, tolerância, reconhecimento e respeito pelas minorias e relações de gênero;

VI — cidadania e inserção na comunidade local;

VII — prevenção à violência;

VIII — reflexões sobre as drogas lícitas e ilícitas e

IX — o meio ambiente.

**Artigo 32.** O docente não poderá dobrar sua jornada diária de trabalho, procedendo o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO pela convocação de profissionais substitutos externos ao Magistério municipal, exceto se a substituição for igual ou inferior a tão somente 3 (três) dias letivos, guardados os termos dos §§ 1º e 2º do artigo 30 desta Lei.

**Artigo 33.** Não haverá carga suplementar de horas extras sobre a Jornada Semanal de Trabalho — JST —, restringindo-se o ocupante de determinado emprego somente à carga horária que se lhe aplicar.

**Artigo 34.** O professor substituto não poderá participar das atividades a que se refere o artigo 31, restringindo sua atuação especificamente à regência de classe ou turma e somente no limite de sua especialidade acadêmica, não podendo, em todo caso, exercer carga horária suplementar de trabalho a qualquer outro título.

**Artigo 35.** É exceção ao artigo anterior, os casos de substituição por período superior a 30 dias corridos, situação na qual, ouvidos o Diretor de Escola e o Coordenador Pedagógico, o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO avaliará a conveniência e a oportunidade de atribuir ao substituto, o incremento mensal de 03



(três) a 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — **em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno**, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola **e/ou** pelo Vice Diretor de Escola **e/ou** Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: (i) reuniões de orientação técnico-pedagógica; (ii) estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; (iii) revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; (iv) atendimento a pais e alunos; (v) aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; (vi) cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e (vii) atividades organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

## **Seção II**

### **Da Classe de Suporte Pedagógico**

**Artigo 36.** A Jornada Semanal de Trabalho — JST — da classe de suporte pedagógico, assim se estabelece:

I — ao Diretor de Escola, como empregado municipal de carreira, o cumprimento efetivo de 40 (quarenta) horas semanais completas, independentemente se estiver atuando em sua atividade original de Diretor ou se estiver excepcionalmente designado para ocupar função de confiança;

II — se tratando de pessoa designada em razão de confiança ou chamada em comissão, Vice Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino e Assessor Pedagógico, o cumprimento efetivo de até 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com o manejo que lhes der o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

## **Seção III**

### **Das Horas de Trabalho Pedagógico dos Docentes**

**Artigo 37.** As horas de trabalho pedagógico — HTP — aplicam-se somente aos empregados da classe de docentes **em efetivo exercício de regência** e dividem-se em horas de trabalho pedagógico coletivo — HTPC — e em horas de trabalho pedagógico individual — HTPI — **e deverão ocorrer em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno.**

§ 1º. As horas de trabalho pedagógico coletivo — HTPC — são aquelas descritas nos termos do artigo 30 desta Lei, nos seus incisos II, III, IV e V, em suas respectivas alíneas (b) — cujos elencos de atividades e as condições de seu processamento devem ser interpretados de forma restrita, exatamente como se indica.

§ 2º. Quando, em razão do tipo de emprego ou da quantidade de aulas atribuídas ao docente, a jornada de trabalho for, na prática, inferior a 20 (vinte) horas semanais, as horas de trabalho pedagógico serão de apenas 03 (três) horas semanais, sendo 02 (duas) de trabalho pedagógico coletivo — HTPC — e uma de trabalho pedagógico individual — HTPI — cumpridas nos exatos termos desta Lei.

§ 3º. As horas de trabalho pedagógico individual — HTPI — são as horas não compreendidas em atividades na presença dos alunos e, evidentemente, também não compreendidas nas horas de trabalho pedagógico coletivo — HTPC —, perfazendo a carga horária total de 02 (duas) horas semanais, igualmente, para todos os empregados da classe de docentes, exceção aos Professores Auxiliares — PAs — para os quais não haverá nem HTPC, nem HTPI.



§ 4º. As horas de trabalho pedagógico individual — HTPI — reservam-se, especificamente, para: (i) procedimentos de avaliação do desempenho profissional do docente; (ii) estudos e preparação de planos de aulas e (iii) correção de provas e avaliações aplicadas aos alunos.

§ 5º. Para atender às estratégias do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO quanto ao aperfeiçoamento contínuo dos docentes, estes poderão ser excepcionalmente convocados, também dentro das horas de trabalho pedagógico individual — HTPI —, tanto pelo Diretor de Escola quanto, diretamente, pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

§ 6º. Não cabe a remuneração por horas de trabalho pedagógico aos empregados da classe de docentes que estiverem designados, em razão de confiança da autoridade nomeante, para a classe de suporte pedagógico, não constituindo neste caso, absolutamente, nenhuma espécie de direito adquirido.

§ 7º. Também não cabe a remuneração por horas de trabalho pedagógico aos empregados que estiverem afastados, ausentes ou faltantes, disponíveis ou em reabilitação, também não constituindo neste caso, absolutamente, nenhuma espécie de direito adquirido.

## CAPÍTULO V DA CARREIRA

### Seção I Dos Princípios Básicos Do Programa de Valorização do Magistério

**Artigo 38.** Aplicam-se restritivamente aos empregados ingressos por meio de concursos públicos de provas e títulos, que compreendem a totalidade da classe de docentes e, da classe de suporte pedagógico, apenas os Diretores de Escola, os seguintes *Princípios* de planejamento de remuneração e desenvolvimento de carreira:

I — que o mérito deve prevalecer como critério essencial para a progressão da carreira, em razão da conjugação (i) das competências e habilidades do profissional; (ii) da disciplina, constância e regularidade em relação a missão que lhe for confiada; (iii) da assiduidade no comparecimento ao trabalho e (iv) do comprometimento com sua constante atualização;

II — que o tempo de carreira expressa a estabilidade e a perseverança do profissional na sua relação empregatícia e, principalmente, o valor de sua experiência, do que deve-se reconhecer o seu valor; no entanto, a permanência na ocupação do emprego ao longo do tempo, por si mesma, não se justificaria se a experiência não levasse ao desenvolvimento consistente dos elementos que caracterizam o mérito, apresentados no *Princípio anterior*;

III — que **não é possível** o desenvolvimento, a implantação, a operacionalização e o aperfeiçoamento contínuo de um programa de carreira e valorização do Magistério — que disponha sobre o emprego, a remuneração e o desenvolvimento de carreira em razão do mérito profissional — sem o estabelecimento de critérios objetivos para a execução de avaliações de desempenho sistemáticas com base nas quais mensurar a evolução profissional dos empregados e



IV — que a implantação de um processo claro, respeitoso e transparente de avaliação de desempenho permitirá fundamentalmente ao próprio empregado municipal se certificar de que sua rota profissional está alinhada com as expectativas e diretrizes do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO e que a operacionalização das avaliações só lhe beneficiará por meio da transparência de critérios em benefício de sua evolução profissional.

## Seção II Do Enquadramento nas Tabelas Salariais

**Artigo 39.** O procedimento chamado de “enquadramento”, — aplicável somente aos ingressos por meio de concursos públicos de provas e títulos, que compreendem a totalidade da classe de docentes e dos Diretores de Escola, — consiste num recurso que permite aplicar o “**PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO**” aos profissionais que já faziam parte do Quadro de Carreira antes mesmo da publicação desta Lei — e em seu benefício —, e que consiste na inserção de cada um destes empregados em nova tabela de salários, conforme o ANEXO IV desta lei, considerando o estado atual de sua remuneração e sua titulação acadêmica, no nível mais correspondente a sua remuneração:

I — primeiro, posicionando-o na faixa salarial correspondente a sua qualificação acadêmica e

II — segundo, posicionando-o, dentro de sua faixa, no nível que mais se aproximar da remuneração anterior ao ato do enquadramento, nunca retrocedendo para um nível cuja remuneração seja menor que a atual — nesse caso, avançando então para o nível imediatamente seguinte à sua atual remuneração, conforme o ANEXO IV, integrante desta Lei.

**Parágrafo Único.** Os atos complementares necessários para o processamento dos enquadramentos serão regulamentados por meio de decreto.

## Seção III Da Remuneração

**Artigo 40.** Aplicam-se aos integrantes do Magistério, para todos os efeitos do cálculo de sua remuneração e do processamento de seus pagamentos, regulamentação administrativa específica, formulada pelo órgão competente da administração municipal, respeitado o *Princípio* da Isonomia da administração pública quanto aos empregados municipais não abrangidos por esta Lei e ressalvadas as peculiaridades das Jornadas Semanais de Trabalho — JST — típicas dos profissionais da educação, considerando que:

I — se aplicável ao caso a modalidade de remuneração mensal, o período contado para cada apuração será de **04 (quatro) semanas e três dias**;

II — o docente afastado da regência de aulas, designado em razão de confiança a um ofício próprio da classe de suporte pedagógico, poderá optar entre o salário estabelecido para o cargo para o qual está sendo designado ou pelo salário de seu emprego de origem, caso este tenha maior remuneração.

III — os admitidos em comissão e os designados em razão de confiança receberão a remuneração fixada no ANEXO IV, integrante desta Lei.





**IV** — se a remuneração de membro do Quadro do Magistério da SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO alocado na Rede Municipal de Ensino for inferior à remuneração que receberia se fosse empregado do MUNICÍPIO, este efetuará a complementação referente à diferença;

**V** — aos empregados de carreira da classe de docentes e Diretores de Escola que atuarem em Unidades de Ensino na zona rural, farão jus a uma percentagem adicional de 30% (trinta por cento).

**VI** — aos professores substitutos que atuarem em Unidades de Ensino na zona rural, também se aplicará o dispositivo do inciso anterior.

#### **Seção IV Das Tabelas Salariais**

**Artigo 41.** Os empregados de carreira terão seus vencimentos fixados em tabela salarial correspondente a sua classe profissional, estruturada na forma de escala progressiva, sendo maior a remuneração conforme a progressão vertical na tabela relativamente à formação acadêmica e, simultaneamente, também maior à medida de sua progressão horizontal na tabela, considerando:

**I** — a Tabela 1, para o Professor Auxiliar — PA —;

**II** — a Tabela 2, para o Professor de Educação Infantil — PEI —;

**III** — a Tabela 3, para o Professor de Ensino Fundamental I — PEF I —;

**IV** — a Tabela 4, para o Professor de Ensino Fundamental II — PEF II —;

**V** — a Tabela 5, para o Professor do Ensino Médio e Médio Integrado — PEM e

**VI** — a Tabela 6, para o Diretor de Escola.

**Parágrafo Único.** As tabelas salariais as quais este artigo se refere estão dispostas graficamente em detalhe no ANEXO IV, integrante desta Lei.

**Artigo 42.** Os empregados chamados em comissão ou designados em razão de confiança, terão seus vencimentos fixados em tabela salarial simplificada, correspondente a sua classe profissional, considerando:

**I** — a Tabela 7, para o Vice Diretor de Escola;

**II** — a Tabela 8, para o Coordenador Pedagógico;

**III** — a Tabela 9, para o Supervisor de Ensino e

**IV** — a Tabela 10, para o Assessor Pedagógico.

**Parágrafo Único.** As tabelas salariais as quais este artigo se refere estão dispostas graficamente em detalhe no ANEXO IV, integrante desta Lei.



## Seção V

### Dos Mecanismos de Avaliação para Progressão Via Acadêmica

**Artigo 43.** A progressão funcional do empregado de carreira poderá ser:

- I — por via acadêmica, em decorrência do aperfeiçoamento acadêmico e da consequente obtenção de um novo título acadêmico, ascendendo para a faixa salarial correspondente ao novo título ou
- II — por via não acadêmica, em decorrência de avaliação de seu desempenho profissional por ocasião da conclusão de interstício temporal, progredindo horizontalmente, na mesma faixa salarial, para o nível subsequente ao que estiver ocupando.

**Artigo 44.** A progressão funcional por via acadêmica pelo empregado de carreira justifica-se somente em razão de apresentação de documentação comprobatória da conclusão de um novo grau acadêmico, referente a um dos seguintes títulos:

- I — “Graduado” em pedagogia ou qualquer uma das disciplinas constantes do currículo em desenvolvimento na Rede Municipal de Ensino;
- II — “Pós-graduado” *lato sensu* como especialista em pedagogia ou em uma das disciplinas constantes do currículo em desenvolvimento na Rede Municipal de Ensino, com carga horária de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas;
- III — “Mestre” — em razão de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e
- IV — “Doutor” — em razão de pós-graduação *stricto sensu* de doutorado.

§ 1º. O título acadêmico com o qual o empregado ingressou na carreira do Magistério não poderá ser utilizado para sua progressão vertical, para o acesso a nova faixa salarial.

§ 2º. Para mudança de faixa salarial em razão de aperfeiçoamento na formação acadêmica, um título acadêmico novo obtido no curso da carreira poderá ser utilizado como dispositivo de promoção somente uma única vez.

§ 3º. A mudança de faixa consistirá na ascensão vertical para a faixa correspondente a nova titulação, permanecendo, no entanto, exatamente no mesmo nível em que estava na posição de origem na tabela, sem que haja progressão ou regressão na linha horizontal.

## Seção VI

### Dos Mecanismos de Avaliação para Progressão Via Não Acadêmica, em razão de Desempenho

**Artigo 45.** A progressão funcional por via não acadêmica se justificará somente em razão de um conjunto de critérios específicos para a classe de docentes e outro conjunto, para a classe de suporte pedagógico, aos quais serão atribuíveis pontuação objetiva, como forma de avaliação do desenvolvimento profissional, na forma a seguir:



I — Para o profissional da classe de docentes:

- (a) a competência quanto à promoção da aprendizagem dos alunos e qualidade na gestão da sala de aula;
- (b) a disciplina, constância e regularidade na elaboração e no cumprimento dos programas e planos curriculares;
- (c) a assiduidade no comparecimento à Unidade de Ensino e junto às turmas de educandos com as quais estiver comprometido e empenho na dedicação aos alunos e à Escola;
- (d) a atualização de seus conhecimentos e aprimoramento de sua prática pedagógica e
- (e) o tempo de carreira ou “antiguidade”.

II — Para o profissional da classe de suporte pedagógico:

- (a) a qualidade dos procedimentos, processos administrativos, operações e suporte técnico-pedagógico aos docentes;
- (b) a produtividade em relação aos procedimentos, processos e operações administrativas;
- (c) a assiduidade no comparecimento à Escola ou ao DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO;
- (d) a atualização, envolvimento, comprometimento e empenho na dedicação aos educandos, aos docentes e à Escola e
- (e) o tempo de carreira ou “antiguidade”.

§ 1º. Os critérios para avaliação do desenvolvimento profissional medirão os interstícios temporais de 04 (quatro) anos que comporão a linha horizontal das faixas salariais.

§ 2º. A mensuração dos conjuntos de critérios elencados neste artigo, cada um deles elaborado especialmente para uma das duas classes profissionais do Magistério, deve ser simples, objetiva, transparente e estimulante ao desenvolvimento dos profissionais.

**Artigo 46.** Os critérios para avaliação do desenvolvimento profissional e conseqüente aumento da remuneração de que se fala nas Seções V e VI deste CAPÍTULO incidem somente sobre a progressão funcional dos empregados de carreira, considerando que:

I — aos empregados em comissão, sua permanência é transitória e se autoriza somente por conta da fé que lhe deposita a autoridade nomeante, não tratando, absolutamente, de carreira e que

II — do resultado dessas avaliações, não se vinculam a remuneração peculiar aos empregos de Vice Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino e Assessor Pedagógico.

§ 1º. Aos empregados de carreira da classe docente designados ao cumprimento de função da classe de suporte pedagógico em razão de confiança, o lapso temporal no qual estiverem designados não



interromperá a evolução de sua carreira no Magistério, mudando apenas a modalidade de sua avaliação do rol do inciso I, para o rol do inciso II do artigo 47 desta Lei.

**§ 2º.** Embora a avaliação não incida sobre os empregados nomeados para empregos em comissão, sua utilidade permanece como um medidor da qualidade do Magistério municipal, a serviço da boa gestão pela qualidade de ensino sob responsabilidade do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

**Artigo 47.** No caso de progressão funcional por via não acadêmica, se justificará a mudança de um nível para o nível seguinte, somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do interstício em exame, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos.

**I — São quesitos para avaliação da classe de docentes:**

(a) a competência quanto à promoção da aprendizagem dos alunos e qualidade na gestão da sala de aula, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos:

- (i) se acima de 80% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 05 (cinco) pontos por ano;
- (ii) se entre 70% e 79% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 04 (quatro) pontos por ano;
- (iii) se entre 60% e 69% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 03 (três) pontos por ano;
- (iv) se entre 50% e 59% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 02 (dois) pontos por ano;
- (v) se abaixo de 50% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: “0” (zero) pontos por ano;

(b) a disciplina, constância e regularidade na elaboração e no cumprimento dos programas e planos curriculares, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos:

- (i) desenvolvendo entre 90% e 100% dos programas e planos curriculares: 05 (cinco) pontos por ano;
- (ii) desenvolvendo entre 80% e 89% dos programas e planos curriculares: 04 (quatro) pontos por ano;
- (iii) desenvolvendo entre 70% e 79% dos programas e planos curriculares: 03 (três) pontos por ano;
- (iv) desenvolvendo abaixo de 70% dos programas e planos curriculares: “0” (zero) pontos por ano.

(c) a assiduidade no comparecimento à Unidade de Ensino e junto às turmas de educandos com as quais estiver comprometido, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos:

- (i) “0” (zero) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 20 (vinte) pontos;
- (ii) até 08 (oito) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 10 (dez) pontos;



(iii) além de 08 (oito) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: “0” (zero) pontos.

(d) a atualização de seus conhecimentos e aprimoramento de sua prática pedagógica, perfazendo a pontuação máxima de até 20 (vinte) pontos:

(i) atribuição de 0,015 pontos por hora, para cada participação satisfatória em curso, treinamento, formação, atualização, congresso, simpósio, conferência ou evento de educação realizado pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este reconhecido, na área de educação, realizado pelo profissional ao longo do interstício, perfazendo a carga de 80 (oitenta) horas em participações ao longo de todo o interstício, para a obtenção da pontuação máxima de até 12 (doze) pontos;

(ii) avaliação juntamente com o profissional e mediante consultas junto à comunidade profissional de suporte pedagógico e corpo discente e docente, por meio de ferramenta de avaliação específica, perfazendo o cômputo de até 02 (dois) pontos por avaliação anual, para a obtenção da pontuação máxima de até 8 (oito) pontos.

(e) o tempo de carreira ou “antiguidade”, por meio da atribuição acumulável de 01 (um) ponto por ano de atuação no emprego, somando-se inclusive a pontuação dos interstícios antecedentes.

§ 1º. A progressão funcional por via não acadêmica, se justificará somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do interstício, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos, independentemente da distribuição das pontuações parciais obtidas em cada quesito.

§ 2º. Quanto ao quesito (d) deste inciso, não justificará o não cumprimento da carga horária de 160 horas ao longo do interstício, o não oferecimento direto daquele gênero de atividades pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, devendo os docentes, com diligência e comprometimento, completar a carga horária oferecida pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, com outros eventos por este indicados e reconhecidos.

§ 3º. O desenvolvimento, a implantação, a execução e eventuais revisões dos instrumentos técnicos, parâmetros, fórmulas ou mecanismos utilizados para mensurar especificamente *como* os quesitos (a), (b), (c), (d) e (e) deste inciso serão medidos, deverão ser estabelecidos e operacionalizados preferencialmente por meio dos recursos e ferramentas de avaliação disponibilizadas pelo Ministério da Educação.

§ 4º. Quando, pela parte do Ministério da Educação, não houver recursos ou ferramentas aplicáveis adequadas para mensurar os quesitos estabelecidos nesta Lei, o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO procederá por sua definição, assessorado pelo CONSELHO MUNICIPAL DE ENSINO.

## **II — São quesitos para avaliação da classe de suporte pedagógico:**

(a) a qualidade dos procedimentos, processos administrativos, operações e suporte técnico-pedagógico aos docentes, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos:

(i) se acima de 80% de aprovação da qualidade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 05 (cinco) pontos por ano;

(ii) se entre 70% e 79% de aprovação da qualidade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 04 (quatro) pontos por ano;



(iii) se entre 60% e 69% de aprovação da qualidade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 03 (três) pontos por ano;

(iv) se entre 50% e 59% de aprovação da qualidade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 02 (dois) pontos por ano;

(v) se abaixo de 50% de aprovação da qualidade, por meio de ferramenta de avaliação específica: "0" (zero) pontos por ano.

(b) a produtividade em relação aos procedimentos, processos e operações administrativas, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos:

(i) avaliação entre 90% e 100% de produtividade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 05 (cinco) pontos por ano;

(ii) avaliação entre 80% e 89% de produtividade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 04 (quatro) pontos por ano;

(iii) avaliação entre 70% e 79% de produtividade, por meio de ferramenta de avaliação específica: 03 (três) pontos por ano;

(iv) avaliação abaixo de 70% da produtividade, por meio de ferramenta de avaliação específica: "0" (zero) pontos por ano.

(c) a assiduidade no comparecimento à Escola ou ao DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos:

(i) "0" (zero) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 20 (vinte) pontos;

(ii) até 08 (oito) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 10 (dez) pontos;

(iii) além de 08 (oito) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: "0" (zero) pontos.

(d) a atualização, o envolvimento, o comprometimento e o empenho na dedicação aos educandos, aos docentes e à Escola, perfazendo a pontuação máxima de até 20 pontos ao longo do interstício, por meio de avaliação do profissional mediante consultas junto à comunidade profissional de suporte pedagógico e corpo discente e docente e avaliação presencial juntamente com o avaliado, por meio de ferramentas de avaliação específicas, perfazendo o cômputo de até 05 (cinco) pontos por avaliação anual.

(e) o tempo de carreira ou "antiguidade", por meio da atribuição acumulável de 01 (um) ponto por ano de atuação no emprego, somando-se inclusive a pontuação dos interstícios antecedentes.

§ 1º. A progressão funcional por via não acadêmica, se justificará somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do interstício, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos, independentemente da distribuição das pontuações parciais obtidas em cada quesito.

§ 2º. O desenvolvimento, a implantação, a execução e eventuais revisões dos instrumentos técnicos,



parâmetros, fórmulas ou mecanismos utilizados para mensurar especificamente *como* os quesitos (a), (b), (c), (d) e (e) deste inciso serão medidos, deverão ser estabelecidos e operacionalizados preferencialmente por meio dos recursos e ferramentas de avaliação disponibilizadas pelo Ministério da Educação.

**§ 3º.** Quando, pela parte do Ministério da Educação, não houverem recursos ou ferramentas aplicáveis adequadas para mensurar os quesitos estabelecidos nesta Lei, o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO procederá por sua definição, assessorado pelo CONSELHO MUNICIPAL DE ENSINO.

**Artigo 48.** Retardará o interstício por 01 (um) ano completo, prejudicando a progressão funcional por via não acadêmica, quando o membro do Magistério, durante o interstício em exame:

I — somar duas penalidades registradas em advertência, por escrito ou

II — sofrer pena de suspensão disciplinar.

**Parágrafo Único.** O retardamento a que se refere o *caput* deste artigo, acarretará cumulativamente, todas as consequências dos artigos 52, 53 e respectivos parágrafos desta Lei.

**Artigo 49.** Somente haverá a progressão na tabela salarial na linha horizontal em razão:

I — de enquadramento salarial, necessário em situações nas quais o empregado está com a sua remuneração desajustada com relação à escala de níveis e faixas da tabela referente ao seu emprego, ou

II — de progressão na carreira por via não acadêmica.

**Artigo 50.** Ainda que sejam reunidos o mínimo necessário de 70 (setenta) pontos à progressão da carreira por via não acadêmica antes de se completar o interstício, a duração mínima do seu lapso temporal em 04 (quatro) anos não poderá ser desprezada, sendo necessário o seu cumprimento como condição temporal mínima para que o profissional adquira o direito à progressão.

**Artigo 51.** Não haverá progressão de carreira consentida tacitamente, ainda que as condições necessárias à progressão estejam presentes, sendo imprescindível que o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO gira cautelosamente os processos de avaliação de desempenho e documente cada procedimento administrativo pertinente no respectivo histórico de cada membro do Magistério, zelando pelo seu prontuário profissional e, quando for o caso, publicando oficialmente uma eventual progressão de carreira, fundamentando as razões que justificam a mudança.

**Parágrafo Único.** Ainda quanto ao zelo do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO a respeito dos prontuários profissionais, neles também deverão ser lançados com eficiência e agilidade os afastamentos, as ausências e as faltas, eventuais atos de “disponibilidade” e “reabilitação”, e todos os outros eventos necessários e suficientes à avaliação integral de desempenho dos profissionais do magistério, — lhes permanecendo, inclusive, pessoalmente acessíveis, para que possam conhecer sua própria rota de desenvolvimento e proceder por eventuais revisões da própria carreira.

**Artigo 52.** Se o profissional não alcançar o total de pontos exigidos para mudar de nível no prazo dos 04 (quatro) anos de um interstício completo, terá a oportunidade de completá-los com acréscimo de 01 (um) ano adicional, subsequente ao interstício.



**Artigo 53.** Se o profissional não alcançar o total de 70 (setenta) pontos exigidos para mudar de nível no prazo de 05 (cinco) anos, conforme o artigo anterior, (ou seja, o lapso temporal do interstício regular mais o ano subsequente), terá ainda a oportunidade de contar com mais 01 (um) ano, perfazendo então o prazo máximo de 06 (seis) anos.

§ 1º. Se no final do período de 04 (quatro) anos regulares de um interstício, mais a extensão por mais (02) dois prazos adicionais de 01 (um) ano, perfazendo o prazo máximo de 06 (seis) anos, o empregado não tiver somado a quantidade de pontos suficiente e necessária para a progressão de nível, dada a manifesta incapacidade de reunir as condições mínimas de responder satisfatoriamente às exigências do emprego, será justificadamente demitido.

§ 2º. No caso da extensão do interstício regular de 04 (quatro) anos para o interstício excepcionalmente estendido de 05 (cinco) anos, o total de pontos necessários à progressão por via não acadêmica será aumentado para 75 (setenta e cinco) pontos.

§ 3º. No caso de nova extensão do interstício de 05 (cinco) anos para o máximo de 06 (seis) anos, o total de pontos necessários à progressão por via não acadêmica será de 80 (oitenta) pontos.

## **Seção VII Dos Programas de Qualificação Profissional**

**Artigo 54.** O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, no cumprimento das Diretrizes e Bases da Educação Nacional — LDB — e alinhado com o CONSELHO MUNICIPAL DE ENSINO, envidará esforços para implementar o desenvolvimento profissional do Magistério com programas continuados ou ações pontuais de capacitação, formação, treinamento ou educação continuada — e ainda programas ou ações de atualização e aperfeiçoamento, desde que não prejudique a assiduidade dos empregados, em especial a regência de aulas.

§ 1º. O DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO poderá contratar serviços especializados visando atender ao disposto neste artigo.

§ 2º. Os programas e as ações de que trata este artigo poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições que mantenham atividades na área de educação, por meio de contratação de profissionais especializados para a formação continuada dos empregados do Magistério, observados os termos da Lei Federal n. 8.666, de 1993 e alterações posteriores.

§ 3º. O DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO realizará no mínimo 02 (dois) programas ou ações anuais de desenvolvimento dos profissionais do Magistério e indicará a participação de tantos outros quantos sejam considerados úteis e pertinentes, na área de educação, de modo a empreender a soma de, no mínimo, 20 (vinte) horas por ano de capacitações, formações, treinamentos, atualizações e aperfeiçoamentos.

§ 4º. Os programas ou ações dos quais se fala neste artigo e respectivos parágrafos, acontecerão preferencialmente em período de recesso escolar, aos sábados ou à noite.

§ 5º. Os programas ou ações previstos neste artigo serão alinhados às diretrizes do CONSELHO MUNICIPAL DE ENSINO e inseridos na proposta pedagógica local das Unidades de Ensino, atendendo às necessidades apontadas pelo corpo docente.





§ 6º. Não se refere este artigo e respectivos parágrafos, aos cursos oficiais referidos no artigo 44 desta Lei, para os quais o empregado deverá diligenciar, se quiser, exclusivamente sob sua própria conta, responsabilidade e riscos, — com vistas ao investimento pessoal em sua própria carreira — **não se justificando nestes casos, absolutamente, o prejuízo da relação ensino-aprendizagem e o compromisso profissional com a Unidade de Ensino na qual estiver inserido.**

## CAPÍTULO VI DA MOVIMENTAÇÃO DA CLASSE DE DOCENTES

### Seção I Da Atribuição de Classes e Aulas

**Artigo 55.** O processo de atribuição de classes e aulas, por meio de procedimento classificatório terá regulamentação administrativa específica provida pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

**Artigo 56.** Toda e qualquer resolução administrativa a respeito do processo de atribuição de classes e aulas terá por *Princípio* a preponderância do quesito assiduidade, sobre qualquer outro.

**Parágrafo Único.** O quesito assiduidade de que se fala nesse artigo refere-se ao comparecimento regular do docente na Unidade ou Unidades de Ensino e junto às turmas de educandos com as quais estiver comprometido no período letivo anterior ao período que é objeto da atribuição.

**Artigo 57.** Toda e qualquer resolução administrativa a respeito do processo de atribuição de classes e aulas também terá por *Princípio* privilegiar a realização dos procedimentos de atribuição em sessões públicas, lavrando-se atas circunstanciadas.

### Seção II Da Disponibilidade

**Artigo 58.** Será considerado em disponibilidade remunerada o docente titular que após a atribuição de classes ou aulas, não tiver uma classe para si atribuída ou não completar em aulas, sua Jornada Semanal de Trabalho — JST — recebendo quantidade de aulas inferior ao cômputo mínimo de 12 horas semanais de trabalho.

§ 1º. No caso de não completar, em aulas, sua Jornada Semanal de Trabalho — JST —, o lapso de disponibilidade remunerada será calculado pela diferença entre a jornada de trabalho efetivamente realizada e a duração completa de uma Jornada Semanal de Trabalho mínima de 12 horas de atividades.

§ 2º. O empregado em disponibilidade remunerada ficará a disposição do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO e deverá ser designado para substituição de afastados, nos termos dos artigos 75, 76, 77 e 78 desta Lei.

§ 3º. Consideram-se atividades inerentes ou correlatas às do magistério, para todos os efeitos deste artigo:

I — as relacionadas com a docência em todas as modalidades de ensino, privilegiando-se dentre todas as possibilidades, a recuperação de estudantes por meio do suprimento de deficiências de aprendizagem e de



conteúdos e

II — as de natureza técnica exercidas em unidades, setores ou órgãos da Rede Municipal de Ensino relativas ao desenvolvimento dos próprios pares (classe de docentes) e classe de suporte pedagógico e desenvolvimento de pesquisas, estudos, planejamento, organização e gestão da educação.

### Seção III Da Remoção

**Artigo 59.** Chamar-se-á remoção a mudança de empregado do Magistério de uma para outra Unidade de Ensino do MUNICÍPIO, **desde que para o exercício do mesmo emprego**, seja em razão de sua própria vontade, seja em razão de necessidade estratégica ou logística do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º. Caso a remoção seja em razão da vontade do empregado, processar-se-á por meio de permuta ou por concurso classificatório, mediante regulamentação administrativa específica.

§ 2º. Podem pleitear a remoção somente os integrantes titulares do Magistério, provados e considerados aptos por meio do Estágio Probatório.

§ 3º. Não haverá remoção dentro do ano letivo, salvo em razão de fato avaliado pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO como altamente relevante.

§ 4º. A regulamentação administrativa específica que classificará e autorizará a ordem de prioridade nas remoções deverá computar os seguintes critérios para pontuação, exatamente nesta ordem:

I — assiduidade na regência de classe ou turma no ano anterior, entendido como o comparecimento regular do docente na Unidade ou Unidades de Ensino e junto às turmas de educandos com as quais estiver comprometido no período letivo anterior ao período que é objeto do pedido de remoção;

II — maior nível de graduação acadêmica;

III — tempo de serviço no Magistério municipal;

IV — maior número de filhos menores de 18 (dezoito) anos e

V — idade mais elevada.

§ 5º. A remoção por permuta poderá ocorrer quando dois integrantes do Magistério, no exercício de idênticas atividades, requererem mudança das respectivas lotações para a Unidade de Ensino um do outro, simultaneamente, — vedada a remoção por permuta dentro do ano letivo.

§ 6º. O docente não poderá permutar por dois anos consecutivos.

§ 7º. O concurso interno para remoções sempre deverá preceder o concurso público de ingresso para provimento dos empregos de carreira, somente podendo ser oferecidas em concurso público as vagas remanescentes do concurso interno para remoções.



#### Seção IV Da Reabilitação

**Artigo 60.** Os profissionais do Magistério que, em razão de avaliação médica oficial promovida pelo INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL — INSS — tiverem, por seus especialistas, reconhecida a limitação evidente de sua capacidade física e/ou psicológica para o trabalho do qual é responsável, se já tiver vencido o estágio probatório, poderá ser reabilitado.

§ 1º. Reabilitação é a investidura em emprego de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação sofrida, devidamente verificada por meio de inspeção médica oficial.

§ 2º. Aos empregados da classe de docentes que forem designados em razão de confiança e, durante o tempo de designação, tiverem de ser reabilitados, o serão somente dentre os empregos da classe de suporte pedagógico.

§ 3º. Aos empregados da classe de suporte pedagógico chamados em comissão, não caberá a reabilitação, devendo, *no caso em que a reabilitação lhe fosse aplicável* (se fossem empregados de carreira), comprovada a inaptidão ao exercício profissional, ter por encerrado o chamamento em comissão.

§ 4º. O Diretor de Escola poderá ser reabilitado somente para outro emprego da classe de suporte pedagógico.

§ 5º. O DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO poderá, em razão da boa prudência, pedir a repetição da avaliação médica oficial e reunir todas as informações quantas sejam suficientes e necessárias, guardada a ética médica e o respeito a intimidade das pessoas, à formação do melhor juízo que assegure o maior benefício aos estudantes e a comunidade profissional.

**Artigo 61.** Semestralmente, o reabilitado deverá passar por avaliação médica competente para munir o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO das informações necessárias e suficientes à sua avaliação a respeito da necessidade da permanência em investidura adaptada ou do retorno ao emprego de origem.

**Parágrafo Único.** Comprovada a superação ou extinção da causa que ensejou a reabilitação, o profissional deverá retornar ao emprego de origem.

**Artigo 62.** Em nenhuma hipótese a reabilitação poderá acarretar a redução da remuneração, considerados os seguintes termos:

I — a remuneração do reabilitado não poderá ser inferior à menor remuneração do emprego para o qual for manejado e

II — caso trate de empregado da classe de docentes reabilitado à classe de suporte pedagógico, e tratando de reabilitação para emprego cuja remuneração seja menor que a remuneração original, permanecerá a remuneração anterior à reabilitação, exceto as Horas de Trabalho Pedagógico.



## Seção V Da Cedência

**Artigo 63.** Cedência é o ato por meio do qual o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO coloca um empregado de carreira, com sua anuência, à disposição de entidade ou ente público conveniado com o MUNICÍPIO, vinculando o ato à condição do membro do Magistério permanecer atuante em atividades efetivamente educacionais e voltadas à mesma população atendida pela Rede Municipal de Ensino.

**Artigo 64.** A cedência será concedida pelo prazo estabelecido em Lei, ou sempre que houver convênio, ajuste, acordo, ou congêneres, em vigência.

**Artigo 65.** Ao empregado cedido, respeitadas as condições dos artigos 63 e 64 desta Lei, permanecerá salvaguardado por todos os termos e garantias deste “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO”.

**Parágrafo Único.** Terminado o período de cedência, o docente terá a garantia de atribuição de classes ou aulas na Unidade de Ensino onde atuava originalmente, antes da cedência.

## CAPÍTULO VII DO ANO LETIVO E DAS FÉRIAS

### Seção I Do Ano Letivo

**Artigo 66.** O calendário escolar da Rede Municipal de Ensino deverá ser o mais próximo possível ao da Rede Estadual de Ensino.

**Parágrafo Único.** O disposto no *caput* visa atender aos interesses dos pais ou responsáveis por mais de um estudante, inscritos em ambas Redes de Ensino, em benefício da organização, economia e do melhor planejamento familiar.

### Seção II Das Férias

**Artigo 67.** Todos os empregados do Magistério municipal terão direito a 30 (trinta) dias de férias, anualmente, gozadas impreterivelmente entre a última semana de dezembro e a penúltima semana de janeiro do ano seguinte.

§ 1º. Qualquer outro tempo fora das férias anuais dos empregados do Magistério municipal no qual não hajam aulas para os alunos, não caracterizam férias aos empregados, sendo definido estes períodos como recesso escolar.

§ 2º. O recesso escolar não é, absolutamente, período de férias da classe de docentes e não o é também para a classe de suporte pedagógico.

§ 3º. O recesso escolar por si só, não dá causa para que os profissionais das duas classes que compõe o



Magistério se ausentem ao trabalho.

**§ 4º.** Haverá dispensa ao trabalho e à presença nos postos de trabalho de todos os empregados do Magistério no período de recesso escolar, somente se o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO assim o determinar, publicando-o em comunicação expressa, precedido de portaria.

**§ 5º.** Durante o recesso escolar, o empregado da classe de docentes poderá permanecer no posto de trabalho ou ser convocado para participar fora dele, ativamente, de:

**I** — projetos especiais ou programas para recuperação de estudantes e compensação de deficiências de aprendizagem e conteúdos; projetos especiais ou programas de experimentação de expressões artísticas; projetos especiais ou programas de convivência e exercício das relações interpessoais (respeitar, cuidar, considerar e conviver); projetos especiais ou programas de cultivo da sociodiversidade (multiculturalismo, tolerância, reconhecimento e respeito pelas minorias e relações de gênero); projetos especiais ou programas de educação para a cidadania e inserção na comunidade local, prevenção à violência e orientação sobre os riscos e a prevenção ao uso de drogas lícitas e ilícitas e o meio ambiente;

**II** — reuniões de orientação técnico-pedagógica; estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades interdisciplinares e transdisciplinares; aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e atividades organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO;

**III** — procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio ou de seus colegas do Magistério municipal;

**IV** — cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado, na área de educação e

**V** — campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

**Artigo 68.** Salvo a dispensa expressa de que se fala no § 4º deste artigo, o empregado da classe de suporte pedagógico permanecerá no posto de trabalho durante o recesso escolar cumprindo ordinariamente as obrigações a seu encargo, ou será convocado para participar dentro ou fora da Unidade de Ensino na qual estiver lotado, para o suporte pedagógico em ações ou projetos especiais desenvolvidos e coordenados diretamente pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.

## **CAPÍTULO VIII DA VACÂNCIA, DAS FALTAS, DOS AFASTAMENTOS E DIAS ABONÁVEIS**

### **Seção I Da Vacância**

**Artigo 69.** A vacância dos empregos no Magistério municipal ocorrerá em razão de:

**I** — falecimento;



II — demissão;

III — aposentadoria compulsória;

IV — invalidez permanente e não suscetível de reabilitação e

V — lacuna em razão de reabilitação de empregado em caráter definitivo, conforme laudo médico oficial, repetido o resultado, ao menos mais uma vez.

## **Seção II Das Faltas ao Trabalho**

**Artigo 70.** O trato dado às ausências ao trabalho ou faltas dos empregados públicos municipais do Magistério municipal será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

**Artigo 71.** As faltas não justificáveis implicarão em descontos no salário e demais reflexos e consequências legais.

**Artigo 72.** Ocorrendo a falta ao trabalho dos empregados do Magistério municipal por motivo que não se justifique estritamente pelo que guarda o rol do artigo 74 desta Lei, os domingos não serão contados para todos os efeitos de cálculo da remuneração.

**Artigo 73.** Serão computadas somente as faltas injustificadas para efeito do cálculo da pontuação necessária à progressão da carreira por via não acadêmica.

**Artigo 74.** O cômputo de faltas em geral, justificadas ou não, serão consideradas para efeito de quaisquer gratificações ajustadas, prêmios ou outras formas de bonificações ou gratificações definidas em Lei.

## **Seção III Dos Afastamentos**

**Artigo 75.** O profissional do Magistério que for designado em razão de confiança pela autoridade do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO para que cumpra, em comissão, um conjunto de atribuições e responsabilidades peculiares, será considerado afastado do emprego de origem enquanto durar a condição de sua designação, nos termos dos artigos 8º e 9º desta Lei.

**Artigo 76.** O docente será afastado somente em razão de provimento de emprego da classe de suporte pedagógico e deverá, para sua garantia, participar do processo de atribuição de classes e de aulas no início de cada ano, a fim de que possa ter garantido o direito ao exercício de sua docência caso a designação em razão de confiança seja interrompida ou tenha alcançado seu limite.

**Artigo 77.** No caso de retorno do docente afastado à classe de origem, a substituição chegará, então, ao seu termo.

**Artigo 78.** O profissional da classe de docentes que for afastado de seu emprego de origem não poderá



permanecer designado por mais de 04 (quatro) anos ininterruptamente para a classe de suporte pedagógico, a não ser que a evidente consistência de seus resultados profissionais justifique sua reiterada designação e sua permanência justifique notório benefício à qualidade da Rede Municipal de Ensino, em razão dos *Princípios* da Eficiência e da Economia.

#### **Seção IV Dos Dias Abonáveis**

**Artigo 79.** Chamam-se dias abonáveis, o cômputo total de até 6 (seis) dias, sejam sequenciais e imediatamente subsequentes, sejam intercalados e espaçados, ao longo do calendário letivo — evidentemente fora do período de férias — aos quais, o empregado do Magistério municipal poderá dispor para faltar ao trabalho, sem a prestação de contas das razões de sua ausência nem a apresentação de justificativas e explicações quaisquer — não incidindo sobre os artigos 47, inciso I, alínea (c) e inciso II, alínea (c) e artigos 71 e 72 desta Lei.

**§ 1º.** O cômputo de até 6 (seis) dias abonáveis por ano não são acumuláveis de um ano para o outro.

**§ 2º.** O empregado que quiser fazer uso deste recurso deverá comunicá-lo com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas ao seu superior hierárquico a fim de que a Unidade de Ensino ou o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO organize suas forças de trabalho de modo eficaz, para que as relações de ensino-aprendizagem **e/ou** as atividades administrativas e pedagógicas não sejam ofendidas, os estudantes e a comunidade não sejam desrespeitados e a missão educativa do Magistério não seja comprometida.

**§ 3º.** Ainda que o empregado faça a comunicação ao seu superior hierárquico com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas a que se refere o parágrafo anterior, a autoridade deverá anuir expressamente com o pedido ou, se necessário, solicitar ao empregado oportunidade mais adequada para que o faça, conjugando, empregado e autoridade, as necessidades do requisitante e o compromisso com a comunidade profissional e principalmente com os educandos.

**§ 4º.** Da ausência que o empregado pedir o tratamento de dia abonado, não respeitados os termos deste artigo, será considerado, para todos os efeitos, falta injustificada.

#### **CAPÍTULO IX DO REGIME PREVIDENCIÁRIO**

**Artigo 80.** Os empregados abrangidos por esta Lei estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social — RGPS — do INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL — INSS.

**Parágrafo Único.** Os benefícios de aposentadoria dos empregados correrão por conta do Órgão vinculado ao exposto no *caput* deste artigo.



## **CAPÍTULO X DOS DIREITOS E DOS DEVERES**

### **Seção I Dos Direitos**

**Artigo 81.** Sem o prejuízo da legislação aplicável e em consonância com o **REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS** de Mococa, são direitos dos profissionais do Magistério, no que lhes couber ou se aplicar:

- I** — ter ao seu alcance informações educacionais, bibliografia, materiais didáticos e outros instrumentos;
- II** — contar com assistência técnico-pedagógica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos por meio de reuniões de orientação técnico-pedagógica; estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades interdisciplinares e transdisciplinares; aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO;
- III** — ter assegurada a oportunidade de participar de programas continuados ou ações pontuais de capacitação, formação, treinamento ou educação continuada — e ainda programas ou ações de atualização ou aperfeiçoamento — sem o prejuízo de suas responsabilidades e compromissos com os educandos e com a comunidade profissional;
- IV** — participar de procedimentos de avaliação de desempenho afim de conhecer a própria evolução de suas competências e habilidades enquanto profissional, seja para confirmar sua rota de desenvolvimento profissional, seja para corrigir seu comportamento e suas atitudes, bem como o acesso ao seu próprio prontuário profissional, sob a guarda do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, onde possa conferir inclusive os registros sobre afastamentos, as ausências e as faltas, eventuais atos de “disponibilidade” e “reabilitação”, e todos os outros eventos necessários e suficientes à sua avaliação de desempenho profissional;
- V** — dispor de ambiente de trabalho dotado de instalações e materiais técnico-pedagógicos suficientes e adequados para a execução eficaz de suas operações e
- VI** — ter assegurado a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente de tratar-se de “titular” ou “efetivo”, em razão de seu ingresso por meio de concurso público de provas e títulos, de tratar de empregado de provimento “em comissão”, de empregado designado em “função de confiança” ou de profissional temporário.

### **Seção II Dos Deveres**

**Artigo 82.** Sem o prejuízo da legislação aplicável, são deveres dos profissionais do Magistério:

- I** — dedicar-se aos estudantes que lhe forem confiados cultivando uma relação ensino-aprendizagem fundada no empenho pessoal pelo compromisso com a educação e pela perseverança e assiduidade junto aos alunos;





II — cultivar uma conduta adequada à sensibilidade e à importância da missão e da responsabilidade próprias de um educador;

III — atender diligentemente às responsabilidades pedagógicas e administrativas para as quais for solicitado por meio de empregado público de autoridade hierarquicamente superior, no exercício regular de suas obrigações;

IV — cumprir rigorosamente as orientações do REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS de Mococa;

V — atender às indicações de toda e qualquer regulamentação administrativa específica, atos e resoluções do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO e

V — observar os termos e condições deste “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO”.

## **CAPÍTULO XI DA CRIAÇÃO DE EMPREGOS**

**Artigo 83.** Os requisitos para a criação de empregos são:

I — um emprego de Professor Auxiliar — PA — para cada sala de Educação Infantil que atenda crianças de até 03 (três) anos;

II — um emprego de Professor Auxiliar — PA — para cada Unidade de Ensino de Educação Infantil que atenda crianças de 04 (quatro) a 05 (cinco) anos;

III — um emprego de Professor Auxiliar — PA — para cada Unidade de Ensino Fundamental I;

IV — um emprego de Professor de Educação Infantil — PEI — para cada classe permanente de Educação Infantil em Unidade que atenda crianças de “0” (zero) a 05 (cinco) anos;

V — um emprego de Professor de Ensino Fundamental I — PEF I — correspondente a cada classe permanente de Ensino Fundamental I;

VI — um emprego de Professor de Ensino Fundamental II — PEF II — correspondente a uma jornada completa de aulas por cada componente curricular e

VII — um emprego de Professor do Ensino Médio e Médio Integrado — PEM — correspondente a uma jornada completa de aulas por cada componente curricular.

VIII — um emprego de Diretor de Escola por Unidade Escolar.

§ 1º. O cálculo de alunos por classe será feito respeitada a Lei n. 3.948 de 2009.

§ 2º. Os chamamentos em comissão e as designações de empregados em razão de confiança não serão processados se não sob prova objetiva de sua real necessidade, nos termos do ANEXO II, integrante desta



Lei, em obediência aos *Princípios* da Legalidade, da Impessoalidade, da Moralidade e da Publicidade da administração pública.

## CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### Seção I Das Disposições Transitórias

**Artigo 84.** Fica autorizado ao PODER EXECUTIVO baixar toda e qualquer regulamentação administrativa específica, atos e resoluções, portarias ou decretos necessários à operacionalização efetiva desta Lei.

**Artigo 85.** Os atuais integrantes do Magistério abrangidos por este “PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO” poderão ser “enquadrados”, nos termos do artigo 39 desta Lei, considerando que:

I — os que possuam habilitação acadêmica inferior ao mínimo necessário para o exercício do próprio emprego, nos termos desta Lei, permanecerão em quadro isolado, com denominação de “leigos”, sendo-lhes assegurado o direito a integração plena deste programa somente se: (i) ao tempo da publicação desta Lei, suas remunerações estiverem aquém do último nível correspondente ao atual emprego e formação acadêmica, caso em que poderão ser enquadrados se (ii) buscarem até 30/12/2015” a habilitação mínima exigida para o seu atual emprego nos termos definidos por esta Lei.

II — os que, ao tempo da publicação desta Lei, tenham salários superiores ao último nível correspondente ao atual emprego e formação acadêmica e, ainda que procedam por novas habilitações acadêmicas, suas remunerações permaneçam além da maior remuneração possível para seu emprego, permanecerão em quadro isolado com a denominação de “professores de nível diferenciado por maior remuneração” e seus empregos serão extintos ao vagar.

### Seção II Das Disposições Finais

**Artigo 86.** O setor de Recursos Humanos da PREFEITURA, com a colaboração do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos empregados abrangidos por esta Lei.

**Artigo 87.** As retribuições pecuniárias decorrentes da aplicação desta Lei serão devidas a partir da sua publicação.

**Artigo 88.** Fica o PREFEITO autorizado a abrir junto ao DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, créditos suplementares para atender as despesas decorrentes da implantação da presente Lei.

**Artigo 89.** Aplicam-se aos profissionais do Magistério abrangidos por esta Lei o regime da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

**Artigo 90.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário, em especial a Lei n. 2.254, de 1992.



Cidade de Mococa  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO  
**PREFEITURA MUNICIPAL**

(Data e Assinaturas).

**ANEXO I**  
**REQUISITOS GERAIS PARA PROVIMENTO**



		<b>MAGISTÉRIO MUNICIPAL</b>		
		<b>Denominação</b>	<b>Forma de Provimento</b>	<b>Requisitos para Provimento</b>
<b>Classe de Docentes</b>	Professor Auxiliar	<b>Artigo 8º, inciso I:</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	Graduação plena em pedagogia	
	Professor de Educação Infantil	<b>Artigo 8º, inciso I:</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	Graduação plena em pedagogia	
	Professor de Ensino Fundamental I	<b>Artigo 8º, inciso I:</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	Graduação plena em pedagogia	
	Professor de Ensino Fundamental II	<b>Artigo 8º, inciso I:</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	Graduação plena com habilitação específica na área de atuação <b>ou</b> área correspondente com o suprimento de formação complementar, nos termos da Lei	
	Professor de Ensino Médio e Médio Integrado	<b>Artigo 8º, inciso I:</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	Graduação plena com habilitação específica na área de atuação <b>ou</b> área correspondente com o suprimento de formação complementar, nos termos da Lei	
	<b>Classe de Suporte Pedagógico</b>	Diretor de Escola	<b>Artigo 8º, inciso I:</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	Graduação plena com habilitação específica em carreira docente <b>ou</b> graduação plena em pedagogia + especialização em administração escolar <b>+ 4 anos de experiência (Artigo 22)</b>
Vice Diretor de Escola			Graduação plena com habilitação específica em carreira docente <b>ou</b> graduação plena em pedagogia + especialização em administração escolar <b>+ 4 anos de experiência (Artigo 22)</b>	
Coordenador Pedagógico		<b>Artigo 7º, § 4º:</b> <b>I — Emprego em comissão:</b> convite pessoal em razão da fé que lhe tem a autoridade nomeante ou <b>II — Designação entre os pares da classe de docentes:</b> necessariamente entre os empregados municipais de carreira da classe de docentes, designado em razão da notória qualidade de seu desempenho profissional no entendimento da autoridade nomeante	Graduação plena com habilitação específica em carreira docente <b>ou</b> graduação plena em pedagogia <b>+ 4 anos de experiência (Artigo 22)</b>	
Supervisor de Ensino		<b>Artigo 19:</b> Não se aplica mecanismos de progressão de carreira, dada a transitoriedade do emprego	Graduação plena com habilitação específica em carreira docente <b>ou</b> graduação plena em pedagogia + especialização em administração escolar <b>+ 4 anos de experiência (Artigo 22)</b>	
Assessor Pedagógico			Graduação plena com habilitação específica em carreira docente <b>ou</b> graduação plena em pedagogia <b>+ 4 anos de experiência (Artigo 22)</b>	

## ANEXO II LIMITADORES À ADMINISTRAÇÃO PARA O PROVIMENTOS DE EMPREGOS



		<b>MAGISTÉRIO MUNICIPAL</b>	
		<b>Artigo 83 e incisos: Classe de Docentes</b>	<b>Artigo 83, § 2º: Classe de Suporte Pedagógico</b>
<b>Denominação</b>	<b>Limitação Taxativa para Provimento</b>		
Professor Auxiliar	> Um emprego para cada sala de Educação Infantil que atenda crianças de até 03 (três) anos > Um emprego para cada Unidade de Ensino de Educação Infantil que atenda crianças de 04 (quatro) a 05 (cinco) anos > Um emprego para cada Unidade de Ensino Fundamental I — para os anos iniciais		
Professor de Educação Infantil	> Um emprego de Professor de Educação Infantil para cada classe permanente de Educação Infantil em Unidade que atenda crianças de "0" (zero) a 05 (cinco) anos, com o número mínimo alunos previsto na Lei n. 3.984 de 2009.		
Professor de Ensino Fundamental I	> Um emprego de Professor de Ensino Fundamental I correspondente a cada classe permanente de Ensino Fundamental I		
Professor de Ensino Fundamental II	> Um emprego de Professor de Ensino Fundamental II correspondente a uma jornada completa de aulas por cada componente curricular		
Professor de Ensino Médio e Médio Integrado	> Um emprego de Professor do Ensino Médio e Médio Integrado correspondente a uma jornada completa de aulas por cada componente curricular		
Diretor de Escola	> Um emprego por Unidade Escolar		
Vice Diretor de Escola — Emprego em Comissão ou Designação	> Um emprego por escola que funcionar em 03 (três) períodos ou 02 (dois) períodos com mais de 500 (quinhentos) alunos		
Coordenador Pedagógico — Emprego em Comissão ou Designação	> Um emprego para cada 18 turmas de alunos na Educação Infantil > Um emprego por Unidade de Ensino Fundamental ou um emprego por Unidade de Ensino Médio ou ainda um emprego por segmento em caso de Unidade de Ensino Fundamental e Médio		
Supervisor de Ensino — Emprego em Comissão ou Designação	> Um emprego para o segmento de Educação Infantil > Um emprego para o Ensino Fundamental e Médio		
Assessor Pedagógico — Emprego em Comissão ou Designação	> Somente um emprego para a Educação Infantil > Somente um emprego para o Ensino Fundamental e Médio		

### ANEXO III DA JORNADA DE TRABALHO



		MAGISTÉRIO MUNICIPAL			
		Título do Emprego	JST máxima	Regência	Horas de Trabalho Pedagógico
<b>Artigo 30: Classe de Docentes</b>	Professor Auxiliar	40 (quarenta) horas semanais	> atividades de auxílio, assistência e suporte aos docentes e com os alunos	> Não há	
	Professor de Educação Infantil	25 (vinte e cinco) horas semanais	> 20 (vinte) horas	> 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turmo Exceção: termos do § 2º do artigo 37	
	Professor de Ensino Fundamental I	30 (trinta) horas semanais	> 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos	> 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turmo Exceção: termos do § 2º do artigo 37	
	Professor de Ensino Fundamental II	até 40 (quarenta) horas semanais	> 35 (trinta e cinco) horas em atividades com alunos	> 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turmo Exceção: termos do § 2º do artigo 37	
	Professor de Ensino Médio e Médio Integrado	até 40 (quarenta) horas semanais	> 35 (trinta e cinco) horas em atividades com alunos	> 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turmo Exceção: termos do § 2º do artigo 37	
	<b>Artigo 36: Classe de Suporte Pedagógico</b>	Diretor de Escola	40 (quarenta) horas semanais	> Não há	> Não se aplica
Vice Diretor de Escola		até 40 (quarenta) horas semanais	> Não há	> Não se aplica	
Coordenador Pedagógico		até 40 (quarenta) horas semanais	> Não há	> Não se aplica	
Supervisor de Ensino		até 40 (quarenta) horas semanais	> Não há	> Não se aplica	
Assessor Pedagógico		até 40 (quarenta) horas semanais	> Não há	> Não se aplica	

**ANEXO IV  
DAS TABELAS SALARIAIS – MAPAS DE PROGRESSÃO DE CARREIRA**



Denominações, Tabelas e Faixas Salariais				Níveis em Reais					
				N1	N2	N3	N4	N5	N6
(a) Professor Auxiliar Artigo 41, inciso I	Tabela 1	Faixa 4	Doutor	1057,95	1110,85	1166,39	1224,71	1285,95	1350,25
		Faixa 3	Mestre	1037,21	1089,07	1143,52	1200,70	1260,74	1323,77
		Faixa 2	Pós-Graduado	978,50	1027,43	1078,80	1132,74	1189,37	1248,84
		Faixa 1	Graduado	950,00	997,50	1047,38	1099,74	1154,73	1212,47
(b) Professor de Educação Infantil Artigo 41, inciso II	Tabela 2	Faixa 4	Doutor	1225,00	1286,25	1350,56	1418,09	1488,99	1563,44
		Faixa 3	Mestre	1200,98	1261,03	1324,08	1390,28	1459,80	1532,79
		Faixa 2	Pós-Graduado	1133,00	1189,65	1249,13	1311,59	1377,17	1446,03
		Faixa 1	Graduado	1100,00	1155,00	1212,75	1273,39	1337,06	1403,91
(c) Professor de Ensino Fundamental I Artigo 41, inciso III	Tabela 3	Faixa 4	Doutor	1302,95	1368,10	1436,51	1508,33	1583,75	1662,94
		Faixa 3	Mestre	1277,41	1341,28	1408,34	1478,76	1552,69	1630,33
		Faixa 2	Pós-Graduado	1205,10	1265,36	1328,62	1395,05	1464,81	1538,05
		Faixa 1	Graduado	1170,00	1228,50	1289,93	1354,42	1422,14	1493,25
(d) Professor de Ensino Fundamental II Artigo 41, inciso IV	Tabela 4	Faixa 4	Doutor	8,35 (h/a) *	8,77 (h/a)	9,21 (h/a)	9,67 (h/a)	10,15 (h/a)	10,66 (h/a)
		Faixa 3	Mestre	8,19 (h/a)	8,60 (h/a)	9,03 (h/a)	9,48 (h/a)	9,95 (h/a)	10,45 (h/a)
		Faixa 2	Pós-Graduado	7,73 (h/a)	8,11 (h/a)	8,52 (h/a)	8,94 (h/a)	9,39 (h/a)	9,86 (h/a)
		Faixa 1	Graduado	7,50 (h/a)	7,88 (h/a)	8,27 (h/a)	8,68 (h/a)	9,12 (h/a)	9,57 (h/a)
(e) Professor de Ensino Médio e Médio Integrado Artigo 41, inciso V	Tabela 5	Faixa 4	Doutor	8,35 (h/a) *	8,77 (h/a)	9,21 (h/a)	9,67 (h/a)	10,15 (h/a)	10,66 (h/a)
		Faixa 3	Mestre	8,19 (h/a)	8,60 (h/a)	9,03 (h/a)	9,48 (h/a)	9,95 (h/a)	10,45 (h/a)
		Faixa 2	Pós-Graduado	7,73 (h/a)	8,11 (h/a)	8,52 (h/a)	8,94 (h/a)	9,39 (h/a)	9,86 (h/a)
		Faixa 1	Graduado	7,50 (h/a)	7,88 (h/a)	8,27 (h/a)	8,68 (h/a)	9,12 (h/a)	9,57 (h/a)
(a) Diretor de Escola Artigo 41, inciso VI	Tabela 6	Faixa 4	Doutor	2060,23	2163,24	2271,40	2384,97	2504,22	2629,43
		Faixa 3	Mestre	2019,83	2120,82	2226,86	2338,21	2455,12	2577,87
		Faixa 2	Pós-Graduado	1905,50	2000,78	2100,81	2205,85	2316,15	2431,95
		Faixa 1	Graduado	1850,00	1942,50	2039,63	2141,61	2248,69	2361,12
(b) Vice Diretor de Escola	Tabela 7	X% sobre a remuneração atual (designados da Classe de Docentes) ou R\$ 0.000,00 (chamados em comissão vindos de fora do Quadro de Carreira)							
(c) Coordenador Pedagógico	Tabela 8	X% sobre a remuneração atual (designados da Classe de Docentes) ou R\$ 0.000,00 (chamados em comissão vindos de fora do Quadro de Carreira)							
(d) Supervisor de Ensino	Tabela 9	X% sobre a remuneração atual (designados da Classe de Docentes) ou R\$ 0.000,00 (chamados em comissão vindos de fora do Quadro de Carreira)							
(e) Assessor Pedagógico	Tabela 10	X% sobre a remuneração atual (designados da Classe de Docentes) ou R\$ 0.000,00 (chamados em comissão vindos de fora do Quadro de Carreira)							

\* Tabelas 4 e 5: remuneração por "hora-aula" (h/a).



## ANEXO V DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

### Professor Auxiliar

#### Tabela Salarial 1

#### 40 horas semanais

Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo

### Síntese das Responsabilidades do cargo

*Auxiliar o professor regente de sala nas atividades com os alunos; Substituir excepcionalmente o professor regente que estiver ausente da sala de aula em faltas eventuais de até 3 (três) dias quando solicitado pelo Diretor de Escola; Diligenciar atenciosamente pelo desenvolvimento dos educandos e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; Reforçar táticas de facilitação da aprendizagem, sob a supervisão do professor regente de sala; Auxiliar o planejamento da rotina diária da sala de aula e da preparação do material necessário ao desenvolvimento das atividades pedagógicas; Auxiliar o professor na execução das atividades e na avaliação dos alunos; Zelar pela manutenção da organização da sala de aula; Estabelecer uma relação de parceria e participação ativa com o professor regente de sala e toda comunidade profissional;*

*Assistir reuniões de orientação técnico-pedagógica, estudos, leituras e preparação de planos de aulas em conjunto, revisão de conteúdos, avaliação pedagógica e programação de atividades e ações de aperfeiçoamento profissional indicadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Cumprir as indicações administrativas da Escola; Participar das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Participar cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; Participar de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; Participar de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Atender atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.*

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.*

### Sumário

*Auxiliar o professor regente de sala nas atividades com os alunos; Substituir excepcionalmente o professor regente que estiver ausente da sala de aula em faltas eventuais de até 3 (três) dias quando solicitado pelo Diretor de Escola; Diligenciar atenciosamente pelo desenvolvimento dos educandos e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; Reforçar táticas de facilitação da aprendizagem, sob a supervisão do professor regente de sala; Auxiliar o planejamento da rotina diária da sala de aula e da preparação do material necessário ao desenvolvimento das atividades pedagógicas; Auxiliar o professor na execução das atividades e na avaliação dos alunos; Zelar pela manutenção da organização da sala de aula; Estabelecer uma relação de parceria e participação ativa com o professor regente de sala e toda comunidade profissional*

### Habilidades a cultivar

- Alinhamento com o professor regente de sala
- Sensibilidade e perspicácia para detectar deficiências de aprendizagem
- Expressão oral clara
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

### Titulação

Graduação plena em pedagogia

### Experiência

Não requer experiência anterior

### Potenciais que devem ser explorados

- Musicalidade e canto
- Noções de artes plásticas e artesanato
- Jogos, brincadeiras, passatempos
- Folclore
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)





## ANEXO VI DESCRITOR DE EMPREGO

<b>Posicionamento</b>	<b>Professor de Educação Infantil</b> <b>Tabela Salarial 2</b> <b>25 horas semanais</b> Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo	<b>Sumário</b> <i>Projetar os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Planejar aula a aula, todas as aulas que serão dadas, Operacionalizar as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; Revisar e adaptar o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; Conduzir os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; Construir — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; Submeter o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; Diligenciar atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; Desenvolver, adaptar, implementar, revisar e reforçar táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos</i>
<b>Síntese das Responsabilidades do cargo</b>	<i>Projetar os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Planejar aula a aula, todas as aulas que serão dadas, Operacionalizar as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; Revisar e adaptar o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; Conduzir os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; Construir — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; Submeter o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; Diligenciar atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; Desenvolver, adaptar, implementar, revisar e reforçar táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos;</i> <i>Assistir reuniões de orientação técnico-pedagógica, estudos, leituras e preparação de planos de aulas em conjunto, revisão de conteúdos, avaliação pedagógica e programação de atividades e ações de aperfeiçoamento profissional indicadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Cumprir as indicações administrativas da Escola; Participar das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Participar cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; Participar de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; Participar de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Atender atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.</i>  <i>Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.</i>	<b>Habilidades a cultivar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Regência de aulas   Gestão da sala de aula</li><li>• Sensibilidade e perspicácia para detectar deficiências de aprendizagem</li><li>• Didática e expressão oral clara</li><li>• Respeito e paciência pelos educandos</li><li>• Organização e apreço pela qualidade</li><li>• Maturidade afetiva   Integração psicológica</li></ul> <b>Titulação</b> <p>Graduação plena em pedagogia</p>
		<b>Experiência</b> <p>Não requer experiência anterior</p> <b>Potenciais que devem ser explorados</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Musicalidade e canto</li><li>• Noções de artes plásticas e artesanato</li><li>• Jogos, brincadeiras, passatempos</li><li>• Folclore</li><li>• Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)</li></ul>



## ANEXO VII DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

### Professor de Ensino Fundamental I Tabela Salarial 3 30 horas semanais

Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo

### Síntese das Responsabilidades do cargo

**Projetar** os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Planejar** aula a aula, todas as aulas que serão dadas, **Operacionalizar** as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; **Revisar e adaptar** o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; **Conduzir** os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; **Construir** — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; **Submeter** o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; **Diligenciar** atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; **Desenvolver, adaptar, implementar, revisar e reforçar** táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos;

**Assistir** reuniões de orientação técnico-pedagógica, estudos, leituras e preparação de planos de aulas em conjunto, revisão de conteúdos, avaliação pedagógica e programação de atividades e ações de aperfeiçoamento profissional indicadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Cumprir** as indicações administrativas da Escola; **Participar** das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Participar** cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; **Participar** de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; **Participar** de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Atender** atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; **Colaborar** com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.

### Sumário

**Projetar** os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Planejar** aula a aula, todas as aulas que serão dadas, **Operacionalizar** as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; **Revisar e adaptar** o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; **Conduzir** os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; **Construir** — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; **Submeter** o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; **Diligenciar** atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; **Desenvolver, adaptar, implementar, revisar e reforçar** táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos

### Habilidades a cultivar

- Regência de aulas | Gestão da sala de aula
- Sensibilidade e perspicácia para detectar deficiências de aprendizagem
- Didática e expressão oral clara
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

### Titulação

Graduação plena em pedagogia

### Experiência

Não requer experiência anterior

### Potenciais que devem ser explorados

- Consistência de conteúdos em linguagem e matemática
- Perspicácia na estimulação da curiosidade
- Musicalidade e canto
- Noções de artes plásticas e artesanato
- Jogos, brincadeiras, passatempos
- Folclore
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)



## ANEXO VIII DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

### Professor de Ensino Fundamental II

Tabela Salarial 4

até 40 horas semanais

Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo

### Síntese das Responsabilidades do cargo

**Projetar** os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Planejar** aula a aula, todas as aulas que serão dadas, **Operacionalizar** as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; **Revisar** e **adaptar** o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; **Conduzir** os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; **Construir** — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; **Submeter** o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; **Diligenciar** atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; **Desenvolver**, **adaptar**, **implementar**, **revisar** e **reforçar** táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos;

**Assistir** reuniões de orientação técnico-pedagógica, estudos, leituras e preparação de planos de aulas em conjunto, revisão de conteúdos, avaliação pedagógica e programação de atividades e ações de aperfeiçoamento profissional indicadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Cumprir** as indicações administrativas da Escola; **Participar** das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Participar** cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; **Participar** de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; **Participar** de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Atender** atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; **Colaborar** com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.

### Sumário

**Projetar** os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Planejar** aula a aula, todas as aulas que serão dadas, **Operacionalizar** as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; **Revisar** e **adaptar** o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; **Conduzir** os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; **Construir** — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; **Submeter** o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; **Diligenciar** atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; **Desenvolver**, **adaptar**, **implementar**, **revisar** e **reforçar** táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos

### Habilidades a cultivar

- Regência de aulas | Gestão da sala de aula
- Sensibilidade e perspicácia para detectar deficiências de aprendizagem
- Didática e expressão oral clara
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

### Titulação

Graduação plena com habilitação específica na área de atuação **ou** área correspondente com o suprimento de formação complementar, nos termos da Lei

### Experiência

Não requer experiência anterior

### Potenciais que devem ser explorados

- Consistência de conteúdos na área de sua especialidade
- Perspicácia na estimulação da curiosidade
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)



## ANEXO IX DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

**Professor de Ensino Médio e Médio Integrado**  
**Tabela Salarial 5**  
**até 40 horas semanais**

Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo

### Síntese das Responsabilidades do cargo

*Projetar* os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; *Planejar* aula a aula, todas as aulas que serão dadas, *Operacionalizar* as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; *Revisar* e *adaptar* o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; *Conduzir* os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; *Construir* — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; *Submeter* o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; *Diligenciar* atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; *Desenvolver, adaptar, implementar, revisar* e *reforçar* táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos;

*Assistir* reuniões de orientação técnico-pedagógica, estudos, leituras e preparação de planos de aulas em conjunto, revisão de conteúdos, avaliação pedagógica e programação de atividades e ações de aperfeiçoamento profissional indicadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; *Cumprir* as indicações administrativas da Escola; *Participar* das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; *Participar* cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; *Participar* de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; *Participar* de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; *Atender* atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; *Colaborar* com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.

### Sumário

*Projetar* os conteúdos do currículo sobre o calendário letivo estabelecido pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; *Planejar* aula a aula, todas as aulas que serão dadas, *Operacionalizar* as aulas, regendo, lecionando, guiando, conduzindo e facilitando aos educandos o encontro com o conhecimento e sua experiência; *Revisar* e *adaptar* o plano de aulas de acordo com o ritmo da classe, imprimindo reforços, repetições, revisões e recuperações de conteúdos; *Conduzir* os estudantes em pesquisas e exploração de novos conhecimentos; *Construir* — coordenadamente junto com os outros professores, guiado sob a responsabilidade da autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola — a proposta pedagógica da escola aplicável à realidade de sua população; *Submeter* o plano de aulas e avaliações aplicadas à autoridade pedagógica e/ou Diretor de Escola; *Diligenciar* atenciosamente pelo desenvolvimento dos estudantes e pela qualidade da relação ensino-aprendizagem; *Desenvolver, adaptar, implementar, revisar* e *reforçar* táticas de facilitação da aprendizagem e de recuperação de alunos

### Habilidades a cultivar

- Regência de aulas | Gestão da sala de aula
- Sensibilidade e perspicácia para detectar deficiências de aprendizagem
- Didática e expressão oral clara
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

### Titulação

Graduação plena com habilitação específica na área de atuação ou área correspondente com o suprimento de formação complementar, nos termos da Lei

### Experiência

Não requer experiência anterior

### Potenciais que devem ser explorados

- Consistência de conteúdos na área de sua especialidade
- Perspicácia na estimulação da curiosidade
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)



## ANEXO X DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

#### Diretor de Escola

Tabela Salarial 6

40 horas semanais

Concurso público de provas e títulos — contratação em caráter efetivo

### Síntese das Responsabilidades do cargo

*Dirigir a elaboração e execução da proposta pedagógica, a gestão dos recursos humanos, materiais e orçamentária, o cumprimento dos dias letivos e horas de aula estabelecidos, a legalidade, regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos, os meios para o reforço e a recuperação da aprendizagem, a as tomadas de iniciativa pela integração da Escola com as famílias e a comunidade, a gestão sobre as informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica, a comunicação ao Conselho Tutelar dos casos de maus-tratos envolvendo os alunos assim como de casos de evasão escolar e de reiteradas faltas, antes que estas atinjam o limite de 25% das aulas previstas e dadas; **Cumprir** e **fazer cumprir** as determinações do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Dirigir** a elaboração e execução da Proposta Pedagógica e do Plano de Gestão Escolar; **Supervisionar** o cumprimento dos mecanismos de avaliação e controle do Plano de Gestão Escolar; **Dirigir** a programação e a execução das atividades de avaliação, de recuperação, classificação e reclassificação dos alunos; **Decidir** sobre matrículas e transferências, organização de classes, organização dos horários de aula e do calendário escolar, agrupamento de alunos; **Presidir** Conselhos; **Zelar** pela manutenção e conservação dos bens patrimoniais e tomadas de providências necessárias à manutenção da segurança no âmbito da Escola; **Representar** a Escola; **Gerir** documentos, petições, recursos e processos que lhe forem encaminhados, remetendo-os a quem de direito, devidamente informados e com parecer conclusivo, quando for o caso, nos prazos legais; **Assinar** ou **Visar** todos os documentos escolares, correspondência e escrituração escolar; **Subsidiar** os profissionais da Escola a respeito da legislação, regulamentação administrativa específica;*

***Participar** das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Participar** cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; **Participar** de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; **Participar** de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Atender** atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; **Colaborar** com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.*

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.*

### Sumário

*Dirigir a elaboração e execução da proposta pedagógica, a gestão dos recursos humanos, materiais e orçamentária, o cumprimento dos dias letivos e horas de aula estabelecidos, a legalidade, regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos, os meios para o reforço e a recuperação da aprendizagem, a as tomadas de iniciativa pela integração da Escola com as famílias e a comunidade, a gestão sobre as informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica, a comunicação ao Conselho Tutelar dos casos de maus-tratos envolvendo os alunos assim como de casos de evasão escolar e de reiteradas faltas, antes que estas atinjam o limite de 25% das aulas previstas e dadas; **Cumprir** e **fazer cumprir** as determinações do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Dirigir** a elaboração e execução da Proposta Pedagógica e do Plano de Gestão Escolar*

### Habilidades a cultivar

- Alinhamento com o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
- Sensibilidade e perspicácia para detectar as oportunidades de desenvolvimento dos profissionais sob sua responsabilidade
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica
- Administração Escolar

### Titulação

Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia

+ especialização em administração escolar

### Experiência

+ 4 anos de experiência (Artigo 22)

### Potenciais que devem ser explorados

- Gestão de recursos humanos e orçamentos
- Relações com a comunidade
- Captação de recursos e estabelecimento de parcerias
- Legislação
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)



## ANEXO XI DESCRITOR DE EMPREGO

Posicionamento

### Vice Diretor de Escola

#### Tabela Salarial 7

#### até 40 horas semanais

Designação em confiança ou chamamento em comissão

Síntese das Responsabilidades do cargo

*Auxiliar o Diretor de Escola na elaboração e execução da proposta pedagógica, a gestão dos recursos humanos, materiais e orçamentária, o cumprimento dos dias letivos e horas de aula estabelecidos, a legalidade, regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos, os meios para o reforço e a recuperação da aprendizagem, a as tomadas de iniciativa pela integração da Escola com as famílias e a comunidade, a gestão sobre as informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica, a comunicação ao Conselho Tutelar dos casos de maus-tratos envolvendo os alunos assim como de casos de evasão escolar e de reiteradas faltas, antes que estas atinjam o limite de 25% das aulas previstas e dadas; Operacionalizar as determinações do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Dirigir a elaboração e execução da Proposta Pedagógica e do Plano de Gestão Escolar; Supervisionar o cumprimento dos mecanismos de avaliação e controle do Plano de Gestão Escolar; Auxiliar a programação e a execução das atividades de avaliação, de recuperação, classificação e reclassificação dos alunos; Auxiliar no processo de decisão a respeito de matrículas e transferências, organização de classes, organização dos horários de aula e do calendário escolar, agrupamento de alunos; Assessorar Conselhos; Zelar pela manutenção e conservação dos bens patrimoniais e tomadas de providências necessárias à manutenção da segurança no âmbito da Escola; Gerir documentos, petições, recursos e processos que lhe forem encaminhados, remetendo-os a quem de direito, devidamente informados e com parecer conclusivo, quando for o caso, nos prazos legais, se delegado pelo Diretor; Assinar ou Visar todos os documentos escolares, correspondência e escrituração escolar, se delegado pelo Diretor; Subsidiar os profissionais da Escola a respeito da legislação, regulamentação administrativa específica;*

*Participar das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Participar cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; Participar de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; Participar de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Atender atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.*

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.*

Sumário

*Auxiliar o Diretor de Escola na elaboração e execução da proposta pedagógica, a gestão dos recursos humanos, materiais e orçamentária, o cumprimento dos dias letivos e horas de aula estabelecidos, a legalidade, regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos, os meios para o reforço e a recuperação da aprendizagem, a as tomadas de iniciativa pela integração da Escola com as famílias e a comunidade, a gestão sobre as informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica, a comunicação ao Conselho Tutelar dos casos de maus-tratos envolvendo os alunos assim como de casos de evasão escolar e de reiteradas faltas, antes que estas atinjam o limite de 25% das aulas previstas e dadas.*

Habilidades a cultivar

- Alinhamento com o Diretor de Escola
- Sensibilidade e perspicácia para detectar as oportunidades de desenvolvimento dos profissionais da Unidade de Ensino em que atua
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

Titulação

Graduação plena com habilitação específica em carreira docente ou graduação plena em pedagogia  
+ especialização em administração escolar

Experiência

+ 4 anos de experiência (Artigo 22)

Potenciais que devem ser explorados

- Gestão de recursos humanos e orçamentos
- Relações com a comunidade
- Captação de recursos e estabelecimento de parcerias
- Legislação
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)



## ANEXO XII DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

### Coordenador Pedagógico

#### Tabela Salarial 8

#### até 40 horas semanais

Designação em confiança ou chamamento em comissão

### Síntese das Responsabilidades do cargo

**Elaboração, coordenação e avaliação dos trabalhos, projetos e grupos de estudos propostos e desenvolvidos pela Escola e pela Rede Municipal de Ensino; Garantir a unidade de planejamento pedagógico e a eficácia de sua execução; Participar da elaboração, desenvolvimento e avaliação do projeto pedagógico; Assessorar a Direção na elaboração da Proposta Pedagógica, e do Plano de Gestão Escolar, acompanhando sua execução; Analisar, sistematicamente, com o corpo docente, a validade dos objetivos visados, a adequação dos conteúdos programáticos, dos componentes curriculares, das estratégias e das técnicas e instrumentos de avaliação e de recuperação; Estabelecer com o corpo docente, os programas a serem desenvolvidos durante os períodos de estudo de recuperação de alunos com aproveitamento insuficiente; Analisar a adequação curricular em conjunto com o corpo docente, face ao desempenho dos alunos; Organizar e manter atualizado o acervo de documentos relativos às atividades de coordenação; Garantir um espaço sistemático de reflexão sobre a prática nas unidades escolares que coordenam; Negociar um projeto de formação comum com a equipe de professores que coordena; Organizar junto com o diretor da escola os horários das reuniões de estudo e individuais de forma a interferir o menos possível nos trabalhos de sala de aula; Analisar junto com os professores a proposta pedagógica da escola e o planejamento de trabalho de cada professor; Perceber as necessidades e dificuldades de cada professor que coordena e junto com ele construir projetos pedagógicos, seqüências didáticas, atividades; Refletir junto com cada professor sobre a prática que está sendo desenvolvida, acentuando os aspectos positivos e propondo mudanças para os negativos; Ler e analisar os relatórios de trabalho escritos pelos professores e fazer devolutivas quando necessário; Fazer reuniões de estudo com toda a equipe e reuniões individuais com cada professor; Trazer para a coordenação pedagógica geral temas a serem discutidos para tomada de decisões; Buscar textos teóricos e materiais pedagógicos que possam auxiliar o trabalho da equipe que coordena; Indicar leitura que possa aprimorar a prática dos professores; sempre que possível e previamente combinado com o professor; Fazer observação de aula com registro para tematização da prática; Participar das reuniões semanais no DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO com a assessora pedagógica nos horários estipulados.**

**Participar das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Participar cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; Participar de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; Participar de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Atender atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.**

**Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.**

### Sumário

**Elaboração, coordenação e avaliação dos trabalhos, projetos e grupos de estudos propostos e desenvolvidos pela Escola e pela Rede Municipal de Ensino; Garantir a unidade de planejamento pedagógico e a eficácia de sua execução; Participar da elaboração, desenvolvimento e avaliação do projeto pedagógico; Assessorar a Direção na elaboração da Proposta Pedagógica, e do Plano de Gestão Escolar, acompanhando sua execução; Analisar, sistematicamente, com o corpo docente, a validade dos objetivos visados, a adequação dos conteúdos programáticos, dos componentes curriculares, das estratégias e das técnicas e instrumentos de avaliação e de recuperação; Estabelecer com o corpo docente, os programas a serem desenvolvidos durante os períodos de estudo de recuperação de alunos com aproveitamento insuficiente.**

### Habilidades a cultivar

- Alinhamento com o Diretor de Escola
- Excelência em práticas da relação ensino-aprendizagem
- Regência de aulas | Gestão da sala de aula
- Sensibilidade e perspicácia para detectar deficiências de aprendizagem
- Didática e expressão oral clara
- Respeito e paciência pelos educandos
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

### Titulação

Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia

### Experiência

**+ 4 anos de experiência (Artigo 22)**

### Potenciais que devem ser explorados

- Avaliação de desempenho docente e discente
- Gestão de recursos humanos e orçamentos
- Relações com a comunidade
- Captação de recursos e estabelecimento de parcerias
- Legislação
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)



## ANEXO XIII DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

### Supervisor de Ensino

#### Tabela Salarial 9

#### até 40 horas semanais

Designação em confiança ou chamamento em comissão

### Síntese das Responsabilidades do cargo

**Supervisionar** os estabelecimentos do Sistema Municipal de Ensino de acordo com as normas do referido sistema; **Assessorar** o Diretor do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO quanto à autorização para funcionamento das instituições de educação, considerando os padrões mínimos de funcionamento previstos no sistema; **Estabelecer**, juntamente com o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO e Assessores Pedagógicos, o calendário escolar para cada ano letivo e a carga horária mínima; **Supervisionar** o cumprimento do calendário escolar e do horário a ser cumprido pelas Unidades de Ensino; **Assessorar** os Diretores das Unidades de Ensino quanto à data e processo das matrículas dos alunos; **Garantir** o número máximo de alunos por sala de aula, de acordo com o que está estabelecido no Sistema Municipal de Ensino; **Orientar** os Diretores de Escola quanto à atribuição dos professores do Ensino Fundamental II e Médio; **Organizar** e executar os processos de permuta e remoção dos professores da Rede Municipal de Ensino; **Orientar** Secretários, Diretores e Professores quanto a preenchimento de documentos, cadernetas escolares e procedimentos a serem tomados com pais, alunos, professores e empregados; **Visitar** as Unidades de Ensino para supervisionar o cumprimento das orientações dadas; **Organizar** a demanda anual dos alunos da Rede Municipal de Ensino assim como o cadastro dos alunos no GDAE.

**Participar** das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Participar** cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; **Participar** de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; **Participar** de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; **Atender** atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; **Colaborar** com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.

### Sumário

**Supervisionar** os estabelecimentos do Sistema Municipal de Ensino de acordo com as normas do referido sistema; **Assessorar** o Diretor do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO quanto à autorização para funcionamento das instituições de educação, considerando os padrões mínimos de funcionamento previstos no sistema; **Estabelecer**, juntamente com o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO e Assessores Pedagógicos, o calendário escolar para cada ano letivo e a carga horária mínima; **Supervisionar** o cumprimento do calendário escolar e do horário a ser cumprido pelas Unidades de Ensino; **Assessorar** os Diretores das Unidades de Ensino quanto à data e processo das matrículas dos alunos; **Garantir** o número máximo de alunos por sala de aula, de acordo com o que está estabelecido no Sistema Municipal de Ensino; **Orientar** os Diretores de Escola quanto à atribuição dos professores do Ensino Fundamental II e Médio.

### Habilidades a cultivar

- Alinhamento com o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
- Sensibilidade e perspicácia para detectar as oportunidades de desenvolvimento dos profissionais sob sua responsabilidade
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica
- Administração Escolar

### Titulação

Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia

+ especialização em administração escolar

### Experiência

+ 4 anos de experiência (Artigo 22)

### Potenciais que devem ser explorados

- Gestão de recursos humanos e orçamentos
- Relações com a comunidade
- Legislação
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)





## ANEXO XIV DESCRITOR DE EMPREGO

### Posicionamento

#### Assessor Pedagógico Tabela Salarial 10

até 40 horas semanais

Designação em confiança ou chamamento em comissão

### Síntese das Responsabilidades do cargo

*Assessorar pedagogicamente ao DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Responder pelo desempenho docente e discente do segmento para o qual foi designado ou chamado em comissão; Desenvolver, implantar, gerir e avaliar sistematicamente técnicas, instrumentos, ferramentas, tecnologias, conteúdos, processos e procedimentos pedagógicos a fim de melhorar o desempenho dos educandos, por meio do desempenho dos professores; Operacionalizar, coordenadamente com o DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, os processos de avaliação de desempenho da classe de docentes e da classe de suporte pedagógico, Coordenar o processo de educação continuada dos professores de seu segmento, por meio dos Diretores de Escola e Coordenadores Pedagógicos; Orientar Diretores de Escola e Coordenadores pedagógicos, alinhando-os com as diretrizes do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Garantir o cumprimento das diretrizes curriculares e pedagógicas elaboradas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Visitar regularmente as unidades escolares para observar e avaliar o desenvolvimento das ações planejadas; Promover eventos de formação, treinamento e desenvolvimento profissional do Magistério; Identificar oportunidades de melhoria nas práticas da relação ensino-aprendizagem com relação à formação da classe de docentes, Coordenadores Pedagógicos e Diretores de Escola e orientar a realização de cursos de capacitação para o suprimento de eventuais deficiências;*

*Participar das atividades sócio-educacionais organizadas pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Participar cooperativamente dos procedimentos de avaliação do desempenho profissional próprio e/ou de seus colegas do Magistério municipal; Participar de cursos, treinamentos, formações, atualizações, congressos, simpósios, conferências ou eventos de educação realizados pelo DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ou por este indicado; Participar de programas e ações educacionais, campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Atender atenciosamente aos próprios alunos, pais ou responsáveis juntamente com o professor regente de sala; Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.*

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIOL" e o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.*

### Sumário

*Assessorar pedagogicamente ao DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO; Responder pelo desempenho docente e discente do segmento para o qual foi designado ou chamado em comissão; Desenvolver, implantar, gerir e avaliar sistematicamente técnicas, instrumentos, ferramentas, tecnologias, conteúdos, processos e procedimentos pedagógicos a fim de melhorar o desempenho dos educandos, por meio do desempenho dos professores; Operacionalizar, coordenadamente com o DIRETOR do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, os processos de avaliação de desempenho da classe de docentes e da classe de suporte pedagógico, Coordenar o processo de educação continuada dos professores de seu segmento, por meio dos Diretores de Escola e Coordenadores Pedagógicos; Orientar Diretores de Escola e Coordenadores pedagógicos, alinhando-os com as diretrizes do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO.*

### Habilidades a cultivar

- Alinhamento com o DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
- Excelência em práticas da relação ensino-aprendizagem
- Regência de aulas | Gestão da sala de aula
- Sensibilidade e perspicácia para detectar as oportunidades de desenvolvimento dos profissionais sob sua responsabilidade
- Didática e expressão oral clara
- Organização e apreço pela qualidade
- Maturidade afetiva | Integração psicológica

### Titulação

Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia

+ especialização em administração escolar

### Experiência

+ 4 anos de experiência (Artigo 22)

### Potenciais que devem ser explorados

- Avaliação de desempenho docente e discente
- Gestão de recursos humanos e orçamentos
- Relações com a comunidade
- Legislação
- Noções de informática (exploração de recursos para produção de textos e imagens, manejo de ferramentas de pesquisas na web, construção de planilhas lógicas, etc)