LEI MUNICIPAL Nº 1018/2020

PUBLICADO
Em 02/04/2020
ás 12 : 00
Por

EMENTA: Reestrutura o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do grupo ocupacional do magistério do município de São João -PE e dá outras providências.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO - ESTADO DE PERNAMBUCO, Sr. *José Genaldi* Ferreira Zumba, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo art. 58, inciso XIX, da Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara de Vereadores do Município de São João aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Este projeto de lei altera e da nova redação ao Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais do grupo ocupacional do Magistério do Município de São João-PE, em concordância com a Constituição Federal de 1988, as Emendas Constitucionais nº 14/1996, 19/1998, 53/2006, 59/2009; As Leis Federais nº 9.394/1996, 9.424/1996, 11.494/2007, 11.738/2008, 12.722/2012; as Resoluções do Conselho Nacional de Educação nº 01/2008 e 02/2009, no que preceitua a Lei Federal n° 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação e com o Parecer nº 18 do Conselho Nacional de Educação, bem como legislação municipal aplicável.

Parágrafo Único. As disposições comuns a todos os servidores municipais que não constam nesta Lei serão regidas, subsidiariamente, pelo Estatuto dos Servidores deste Município, Lei Municipal nº 604 de 15 de junho de 1993 e alterações posteriores e o Estatuto do Magistério do Estado de Pernambuco Lei nº 11.329 de 16 de janeiro de 1996.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO

Art. 2º – O Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério da rede Pública Municipal de Educação de São João-PE objetiva o aperfeiçoamento

profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 3º – O Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério da rede Pública Municipal de Educação de São João-PE contempla também os seguintes objetivos específicos:

I – adotar os princípios da habilitação e do mérito para ingresso e desenvolvimento na carreira;

II – integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação do Município, visando padrão de qualidade;

III – promover a educação, visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV – garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da democracia;

V – participar da gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VI – estabelecer o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere à alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, compatível com a profissão e tipicidade das funções;

VII – aprimorar e atualizar o Piso salarial Profissional, assegurando um salário condigno para o Profissional do Magistério, mediante qualificação e crescimento na carreira;

VIII – garantir ao profissional do Magistério os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria de educação Municipal;

IX – estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população do Município de São João;

X – possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI – subsidiar a gestão de recursos humanos quanto a:

a) recrutamento e seleção;

b) programas de qualificação profissional;

c) correção de desvio de função;

d) programas de desenvolvimento de carreira;

e) quadro de lotação ideal.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º – Para fins de interpretação deste Plano de Carreira e Remuneração, adotar-se-ão os seguintes conceitos:

I – CARGO: é o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza profissional das tarefas executadas e às especificações exigidas para o seu ocupante, com posição definida na estrutura organizacional;

II – CARGO PÚBLICO: é o conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas a um servidor público, com as características de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos;

III – CARREIRA: é a sequência lógica e hierárquica de cargos dispostos em uma sucessão de níveis, segundo a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, destinada a nortear a evolução da vida funcional do servidor no Quadro do Sistema de Educação:

IV – GRUPO OCUPACIONAL: é a divisão das carreiras e cargos dentro do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Sistema de Educação, correspondendo às áreas de atividades funcionais;

V – REDE DE ENSINO PÚBLICO: conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

VI – PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO ENSINO PÚBLICO: os que desempenham atividades diretas ou correlatas às atividades de ensino e aprendizagem em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do sistema estadual/municipal de ensino, bem como os técnicos administrativos educacionais;

VII – PROFESSOR: profissional da carreira cujas atribuições abrangem a docência e funções do magistério;

VIII – DOCÊNCIA: é o ato e a ação laboral executada pelo profissional do magistério, que se configura um substantivo do ato de ensinar e um advérbio à ação profissional;

IX – FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO: atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas a administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional;

X – CLASSE: é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições, integrantes de uma série de classes;

XI – NÍVEL: é a divisão das carreiras do Quadro da Rede de Educação segundo o grau de escolaridade ou formação profissional.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

XII – HORA - AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino - aprendizagem, cada hora-aula abrange um tempo

de cinquenta minutos;

XIII – HORA- AULA ATIVIDADE: tempo cumprido na escola ou fora dela, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico, cada hora- aula atividade corresponde a um tempo de cinquenta minutos;

XIV – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em nivel e classes;

XV – SUPORTE PEDAGÓGICO: denomina as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério;

XVI – HABILITAÇÃO: refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso ao serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação;

XVII – TITULAÇÃO: diz respeito ao nivel de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do profissional, que o qualifica para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a promoção do servidor público;

XVIII – FUNÇÃO PÚBLICA: significa "todo serviço ou situação que implica a administração de coisa pública por parte de quem o pratica" (Houaiss da Língua Portuguesa). No caso da educação, as funções provêm dos cargos, representando ora uma qualidade inerente ou anexa à natureza deste, ora uma situação relacionada à administração de parte ou do todo da escola, a exemplo das funções exercidas na elaboração do projeto político pedagógico por todos os profissionais da educação e de direção escolar, com exceção dos entes públicos que demandam cargos para esta função;

XIX – VENCIMENTO: é à base de remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificações, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;

XX – GRATIFICAÇÃO: trata de acréscimo provisório e determinado às verbas do vencimento ou do salário, que compreende a remuneração (ex. gratificação em função de direção);

XXI – ADICIONAL: incide sobre direitos previstos em legislação paralelas aos plano de carreira, tratando-se dos adicionais noturnos, dos relativos ao local ou à natureza do trabalho, do adicional de férias etc.

XXII - REMUNERAÇÃO: representa o conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

XXIII - READAPTAÇÃO: é a transferência do servidor para outra função prevista no cargo em razão de superveniente limitação física ou mental apurada em inspeção médica.

XXIV - RECONDUÇÃO: é o retorno do servidor readaptado para a sua função originária do cargo.

XXV -DESVIO DE FUNÇÃO: denomina os que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo.

XXVI – PROGRESSÃO VERTICAL: a passagem de uma classe para a outra, pelo critério de habilitação ou titulação, dentro do mesmo nível, após aprovação na avaliação especial do estágio probatório.

XXVII – PROGRESSÃO HORIZONTAL: a promoção do servidor mediante a passagem de um nivel para a seguinte, dentro da mesma classe, pelo critério de tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino de São João -PE;

XXVIII - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: é a expressão vinculada ao ato strictu sensu de ensinar, como uma das categorias dos profissionais da educação e, dada especificidade da formação acadêmica, bem como à função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacional, em exercício na profissão.

XXIX - Enquadramento – a posição em determinado cargo, nível e classe de vencimento, após análise da situação jurídico-funcional e atendimento aos critérios estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração;

CAPÍTULO IV

DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º – A Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Ensino Público municipal tem como princípios:

I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II – liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III – pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV – gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) e no Parecer nº18 do Conselho Nacional de Educação;

VI – gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII – garantia de padrão de qualidade;

VIII – piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006);

IX – respeito à liberdade e apreço à tolerância;

X – vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais;

XI – consideração com a diversidade étnico-racial.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

CAPÍTULO V

DO INGRESSO E FORMAÇÃO MÍNIMA PARA O INGRESSO

SEÇÃO I

Do Grupo Ocupacional do Magistério

Art. 6º – A carreira dos Profissionais do Magistério do ensino público municipal é integrada por grupo único dos seguintes cargos de provimento efetivo:

I – Professor I – Professor (a) da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental;

II – Professor II – Professor (a) dos anos finais do Ensino Fundamental.

§1º – O anexo I desta Lei, disciplina sobre a quantidade de cargos e funções do Quadro de Pessoal Permanente deste município, notadamente da Rede Pública Municipal de Educação.

§2º – O anexo II desta Lei, disciplina sobre as atribuições dos cargos e funções do Quadro de Pessoal Permanente deste município, notadamente do Sistema Público Municipal de Educação.

SEÇÃO II

Do Ingresso na Carreira

Art. 7º – O ingresso dos profissionais do Magistério no Quadro de Pessoal Permanente deste município dar-se-á por meio de Concurso Público de provas e títulos, por área de atuação e formação correspondente ao cargo, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único: O concurso público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez por igual período.

SEÇÃO III

Da Formação Mínima para Ingresso na Carreira

Art. 8º – Constitui requisito mínimo para ingresso na carreira, habilitação específica para cada cargo, de acordo com o que estabelece a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que trata das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e suas alterações:

I – Curso de nível superior com habilitação em licenciatura plena na área de pedagogia em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil, e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal, para o exercício das funções de magistério do Professor I (conforme artigo 62 da LDBE e redação dada pela lei nº 13.415, de 2017);

II – Curso de nível superior com habilitação em licenciatura plena por área de atuação e formação correspondente ao cargo específico para o exercício das funções de magistério do Professor II, em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

CAPÍTULO VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 9º – Estágio probatório é o período inicial de três anos de efetivo exercício do funcionário nomeado em virtude de concurso e tem por objetivo aferir a aptidão para o exercício do cargo mediante a apuração dos seguintes requisitos:

I – idoneidade moral;

II – assiduidade;

III – disciplina;

IV – eficiência.

§1º – Se no curso do estágio probatório, for apurado, em processo regular, a inaptidão do funcionário para o exercício do cargo, ele será exonerado.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

§2º – No curso do processo a que se refere o parágrafo anterior, e desde a sua instauração, será assegurada ao funcionário ampla defesa que poderá ser exercitada pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, conferindo-se lhe ainda, o prazo de 10 (dez) dias para juntada de documentação e apresentação de defesa escrita.

§3º – O término do prazo do estágio probatório sem exoneração do funcionário importa em declaração automática de sua estabilidade no serviço público.

§4º – Fica dispensado do estágio probatório de que trata o presente artigo, o funcionário nomeado por concurso, desde que conte, à época, 03 (três) anos de efetivo exercício como contratado no Município, em função idêntica àquela para as quais prestou concurso.

§5º – O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças e funções:

I – Por motivo de doença em pessoa na família;

II – Para ocupar cargo público eletivo;

III – Para assumir função gratificada dentro do próprio sistema de ensino.

§6º – O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças ou funções especificadas no parágrafo 5º.

§7º – Durante o estágio probatório do ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§8º – Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

Da Progressão

Art. 10 – O desenvolvimento na carreira dos cargos da Rede Pública de Ensino poderá ocorrer mediante os seguintes procedimentos:

I – Progressão Vertical – passagem do servidor de um nível para outro, obedecendo aos critérios de titulação/nova habilitação, imediatamente superior;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

II – Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma classe para a seguinte, dentro de um mesmo nível, obedecendo ao critério de tempo de serviço.

Parágrafo Único – a progressão vertical ocorrerá somente após cumprimento do estágio probatório, na forma da Lei.

SEÇÃO II

Da Progressão Vertical

Art. 11 – A carreira dos Profissionais da Educação Básica do ensino público municipal está estruturada em 05 (cinco) níveis para o cargo de Professor I, designadas pelos números I, II, III, IV e V; e em 04 (quatro) níveis para o cargo de Professor II, designadas pelos números I, II, III e IV.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

Art. 12 – Os cargos do grupo ocupacional do magistério – Professor I e Professor II – estão divididos verticalmente para efeito de progressão por qualificação profissional nos seguintes níveis:

I – Para o cargo de Professor I:

a) Nível I – Professor portador de curso normal médio;

b) Nível II – Professor portador de graduação em (curso de licenciatura plena/pedagogia);

c) Nível III – Professor portador de curso de graduação em (curso de licenciatura plena/pedagogia) que obtiver curso de pós-graduação *lato sensu (especialização)*, com carga horária nunca inferior a 360 horas (trezentos e sessenta) horas (em área relacionada a sua atuação/ao cargo);

d) Nível IV – Professor portador de curso de Pós-graduação *strito sensu* – Mestrado, (em área relacionada à educação);

e) Nível V – Professor portador de curso Pós-graduação *strito sensu* – Doutorado. (em área relacionada à educação);

II – Para o cargo de Professor II:

a) Nível I – Professor portador de graduação em licenciatura plena, em área relacionada à sua atuação;

b) Nível II – Professor portador de graduação em licenciatura plena com curso de pós-graduação *lato sensu* com carga horária nunca inferior a 360 horas (trezentos e sessenta) horas (em área relacionada à sua atuação ao cargo);

c) Nível III – Professor portador de curso de Pós-graduação *strito sensu* – Mestrado, (em área relacionada à educação);

d) Nível IV – Professor portador de curso de Pós-graduação *strito sensu* – Doutorado. (em área relacionada à educação);

§1º – Os cursos de que tratam o caput deste artigo desta Lei deverão ser realizados em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação.

§2º – Entende-se por área relacionada à sua atuação a que se refere às alíneas *a* e *b*, do inciso II deste artigo, os cursos de graduação e especialização no ensino das áreas específicas de História, Geografia, Letras, Matemática, Ciências, Arte, Educação Física e Língua Estrangeira Moderna (Inglês).

§3º – Os cursos de pós-graduação *lato sensu* e *strito sensu* previsto nesta Lei, quando realizados em outros países, somente serão considerados, para fins de progressão, se forem revalidados por instituições brasileiras credenciadas para este fim.

§4º – O enquadramento vertical aos profissionais do Grupo Ocupacional do Magistério – Professor I e Professor II dar-se-á mediante comprovação da titulação por meio de Certificado ou Diploma do curso concluído.

Art. 13 – Para a progressão de nível, os percentuais serão assim aplicados:

I – Para o cargo de Professor I:

a) Do Nível I para o Nível II será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre o vencimento inicial da carreira.

b) Do Nível II para o Nível III será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre o vencimento anterior da carreira.

c) Do Nível III para o nível IV será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre o vencimento anterior da carreira.

d) Do Nível IV para o Nível V será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre vencimento anterior da carreira / vencimento inicial da carreira.

II – Para o cargo de Professor II:

a) Do Nível I para o Nível II será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre o vencimento inicial da carreira.

b) Do Nível II para o Nível III será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre o vencimento anterior da carreira.

c) Do Nível III para o nível IV será garantido um percentual de 8% (oito por cento) sobre o vencimento anterior da carreira.

§1º – A progressão por titulação será efetivada a partir do deferimento do requerimento do servidor, retroagindo os efeitos da decisão concessiva a data do requerimento.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

§2º – O servidor que adquirir nova titulação, nos termos do caput deste artigo passará ao nível de vencimento correspondente à sua nova habilitação, permanecendo na mesma classe.

§3º – A promoção de que trata este artigo não será concedido ao profissional do magistério em estágio probatório.

SEÇÃO III

Da Progressão Horizontal

Art. 14 – A carreira dos Profissionais da Educação Básica do ensino público municipal está estruturada em 07 (sete) classes, designadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E, F e G.

Art. 15 – Os cargos do grupo ocupacional do magistério – Professor I e Professor II – estão divididos horizontalmente para efeito de progressão por tempo de serviço nas seguintes classes:

I – Classe A – 5 anos completos;

II – Classe B – 10 anos completos;

III – Classe C – 15 anos completos;

IV – Classe D – 20 anos completos;

V – Classe E – 25 anos completos;

VI – Classe F – 30 anos completos;

VII– Classe G – 35 anos completos

Parágrafo Único – O enquadramento horizontal aos profissionais do Grupo Ocupacional do Magistério – Professor I e Professor II dar-se-á automaticamente a partir do cumprimento do tempo de serviço previsto neste artigo, ficando garantido ao servidor o pagamento retroativo em caso de atraso na atualização de classe.

Art. 16 – Para a progressão entre as classes em um mesmo nível, será garantido um percentual de 5% (cinco por cento) entre uma classe e outra, de modo que a classe B de cada nível corresponderá ao valor da Classe A acrescido de 5% (cinco por cento) e assim, sucessivamente, até a Classe G.

Art. 17 – Ao integrante do grupo ocupacional do magistério, investido para ocupar função de suporte pedagógico na rede pública municipal de educação, ficam assegurados todos os direitos e prerrogativas inerentes ao desenvolvimento na carreira pelo disposto da progressão.

CAPÍTULO VIII

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 18 – Objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a promoção na carreira será assegurada a oferta, através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, segundo normas definidas pelo Poder Executivo.

Art. 19 – A qualificação profissional tem por objetivos:

I – identificar as carências de servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Educação de São João – PE para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

II – valorizar o servidor e melhorar a prestação de serviços à população do município;

III – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

IV – complementar formação dos servidores cujas atribuições do cargo demandem qualificação específica;

V – favorecer a realização das aspirações profissionais dos servidores, a concretização de suas potencialidades e o desenvolvimento da instituição;

VI – criar normas e procedimentos que serão regulamentados através de decreto, objetivando a concessão de licença para a realização de cursos, conforme legislação estabelecida.

Art. 20 – a qualificação profissional far-se-á através de:

I – Programa de Integração à Administração Pública – Aplicado a todos os profissionais do magistério integrantes do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Educação de São João – PE, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria Municipal de Educação, dos direitos e deveres definidos na Legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação.

II – Programas de Complementação de Formação – Aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária das atividades do cargo;

III – Programa de Capacitação – Aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovação mínima necessária as atividades do cargo;

IV – Programa de Desenvolvimento – Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição;

V – Programa de Aperfeiçoamento – Aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

VI – Programa de Desenvolvimento Gerencial – Destinado aos ocupantes de cargos e/ou função de direção, supervisão/coordenação e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Parágrafo Único – A Secretaria de Educação Municipal deverá proporcionar anualmente a realização de ações de capacitação e de cursos de qualificação profissional, podendo delegar, quando necessário, a sua realização a outras instituições, utilizando também os recursos da educação à distância.

Art. 21 – A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do membro da carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida:

I – para frequência em cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, obrigatoriamente EM ÁREAS RELACIONADAS A EDUCAÇÃO, em instituições credenciadas pelo MEC ou em instituições internacionais, desde que não exista a oferta no Município;

II – para participação em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério;

III – deve ser contabilizado para ações de formação o tempo de hora-aula atividade que o professor faz jus, de acordo com a Lei Federal n° 11.738/2008. *(Lei do Piso)*

§1° – O afastamento de que trata o inciso I do caput deste artigo será de 100% (cem por cento) da carga horária total do professor que obtiver matrícula efetivada em cursos de Mestrado e Doutorado, em instituições devidamente credenciadas, computado o tempo do afastamento para todos os fins de direito.

§2° – O afastamento para participar de cursos de especialização em Mestrado poderá ser concedido por até 02 (dois) anos, com frequência do professor cursista comprovada por declaração da instituição credenciada, prorrogável por igual período, mediante avaliação prévia da Secretaria Municipal de Educação que julgará o mérito da questão e emitirá parecer favorável ou não à solicitação.

§3° – O afastamento para participar de cursos de especialização em Doutorado poderá ser concedido por até 04 (quatro) anos, com frequência do professor cursista comprovada por declaração da instituição credenciada, prorrogável por 02 (dois) anos, mediante avaliação prévia da Secretaria Municipal de Educação que julgará o mérito da questão e emitirá parecer favorável ou não à solicitação.

§4° – O professor afastado para participar de cursos reconhecidos pelo Poder Público fica obrigado, quando da sua conclusão, a permanecer em exercício no Magistério Público Municipal por período idêntico ao do afastamento, sendo o período acrescido ao final de carreira, sob pena de devolução dos recursos porventura gastos pelo município em razão do seu afastamento.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

§5º – Os profissionais afastados para participação em cursos de Mestrado ou doutorado, deverão comprovar frequência semestral por declaração da instituição credenciada e caso seja comprovado o seu desligamento, os servidores terão que devolver à municipalidade os salários recebidos durante o período de afastamento.

§6º – O afastamento de que trata este artigo não será concedido ao profissional do magistério em estágio probatório.

§7º – O afastamento de que trata o inciso I do caput deste artigo, quando realizado em instituições internacionais será concedido ao professor o prazo de 2 (dois) anos após a conclusão do mestrado ou doutorado para que apresente comprovação de validação do referido curso em instituição credenciada pelo MEC.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

CAPÍTULO IX
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 22 – A composição da jornada de trabalho para o professor em efetivo exercício da docência obedecerá ao estabelecido pela Lei Federal nº 11.738/2008.

Art. 23 – Ao ocupante do cargo de Professor de educação infantil, das séries/anos iniciais do ensino fundamental e Professor das séries/anos finais do ensino fundamental, em efetivo exercício do magistério, ficam estabelecidas as seguintes jornadas de trabalho:

I - Professor da educação infantil e das séries/anos iniciais do ensino fundamental:

a) jornada mínima de 167,5 (cento e sessenta e sete e meia) horas-aulas mensais.
b) jornada máxima de 200 (duzentas) horas-aulas mensais.

II - Professor da das séries/anos finais do ensino fundamental:

a) jornada mínima de 100 (cem) horas-aulas mensais.
b) jornada máxima de 200 (duzentas) horas-aulas mensais.

§ 1º - será acrescida gradativamente a jornada do professor de educação infantil e das séries/anos iniciais do ensino fundamental de que trata o inciso I deste artigo, 05 (cinco) horas-aulas anuais até que a jornada mínima dos referidos professores atinja 187,5 (cento e oitenta e sete e meia) horas-aulas mensais, conforme abaixo especificado:

I – no ano de 2021 a jornada mínima fica estabelecida em 172,5 (cento e setenta e duas e meia) horas-aulas;

II – no ano de 2022 a jornada mínima fica estabelecida em 177,5 (cento e setenta e sete e meia) horas-aulas;

III - no ano de 2023 a jornada mínima fica estabelecida em 182,5 (cento e oitenta e duas e meia) horas-aulas;

IV - no ano de 2024 a jornada mínima fica estabelecida em 187,5 (cento e oitenta e sete e meia) horas-aulas;

§2º – Fica estabelecido, anualmente, o mês de março como data base para atualização dos vencimentos com o acréscimo das horas-aulas de que tratam o inciso I e parágrafo primeiro deste artigo, com efeito financeiro retroativo a contar de 1º de janeiro do ano em que ocorrerem os acréscimos.

§3º – Compõem-se a carga horária do professor:

I – *hora-aula regencial* : 2/3 da carga horária mensal;

II – hora-aula atividade: 1/3 da carga horária mensal.

§4º – A duração das horas aulas do turno diurno será de 50 minutos e a duração das horas aulas do turno noturno será de 40 (quarenta minutos).

§5º – Terão direito à hora- aula atividade todos os profissionais que exerçam atividades de efetivo exercício do magistério.

§6º – As horas-aulas atividades estabelecidas no § 1º deste artigo e tempo remunerado de que dispõe o(a) Professor (a), para planejamento, pesquisa, avaliação das atividades e deverão 50 % (cinquenta por cento) delas serem vivenciadas no recinto da escola ou local estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

§7º – A jornada de trabalho dos professores em atividades técnico-pedagógicas será fixada em 40 (quarenta) horas-aula semanais.

§8º – Os professores em função técnico-pedagógica, enquanto permanecerem no exercício da função, farão jus a um acréscimo correspondente a diferença de sua carga horária de origem, para carga horária de 200 horas mensais, caso não a possua, não possuindo direito adquirido ao referido acréscimo.

§9º – As horas-aulas trabalhadas além da carga horária de origem do servidor, serão pagas de forma proporcional à sua remuneração, levando em conta o nível e a classe em que está inserido, retornando a carga horária de origem, tão logo, cesse a necessidade do serviço.

§10 – Poderá ser complementada a carga horária do professor I regente em até 50 horas-aulas mensais por estrita e excepcional necessidade da Secretaria Municipal de Educação, sendo vedado o ingresso do referido complemento para fins de enquadramento, retornando a carga horária de origem, tão logo, cesse a necessidade do serviço.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

§11 – Poderá ser complementada a carga horária do professor II regente em até 50 horas-aulas mensais por estrita e excepcional necessidade da Secretaria Municipal de Educação, retornando a carga horária de origem, tão logo, cesse a necessidade do serviço.

I - O complemento de até 50 (cinquenta) horas -aulas de que trata o parágrafo 11 desse artigo, só será incorporada à carga horária do (a) professor (a) quando concedido por mais de 03 (três) anos ininterruptos ou 05 (cinco) intercalados.

§12 – Os servidores do quadro ocupacional do grupo do magistério em desvio de função ou à disposição de outros órgãos, serão enquadrados nesta lei quando do retorno as atividades inerentes ao cargo.

CAPÍTULO X

DA REMUNERAÇÃO
SEÇÃO I
Do vencimento

Art. 24 – A remuneração do profissional do ensino público municipal corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação e classe em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo Único. A estrutura de vencimentos e de carreira será organizada conforme tabelas do anexo III desta Lei, excetuando-se as vantagens.

SEÇÃO II

Das vantagens

Art. 25 – Além do vencimento, o profissional do ensino público municipal fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificação da função de Direção de Escola da Rede Pública Municipal de Ensino, obedecendo à seguinte escala:

a) para a escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 150 (cento e cinquenta) e 300 (trezentos) alunos, acréscimo de 40% (quarenta por cento);

b) para a escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 301 (trezentos e um) a 900 (novecentos), acréscimo de 50% (cinquenta por cento);

c) para a escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos igual ou maior que 901 (novecentos e um), acréscimo de 60% (sessenta por cento);

II – gratificação das funções de Coordenação Geral e Inspeção Geral de Ensino, acréscimo de 60% (sessenta por cento);

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

III – gratificação das funções de Coordenação e Inspeção de Ensino, acréscimo de 40% (quarenta por cento);

IV – adicional de Difícil Acesso para o cargo de professor que se deslocar de sua residência, da zona urbana ou rural do município, para desempenhar suas atividades em unidade escolar da zona rural que for lotado, cuja unidade esteja localizada em área de difícil acesso, de acordo com os seguintes percentuais de distância:

a) de 03 (três) a 15 (quinze) km – 15% (quinze por cento);
b) a partir de 15 (quinze) km – 20% (vinte por cento).

§1º – O adicional de Difícil Acesso do que trata o inciso IV deste caput, será calculado sobre o vencimento inicial da carreira do cargo do profissional, na carga horária do professor II de 150 (cento e cinquenta) horas-aulas mensais, Nível I, Classe A;

§2º – É vetado o adicional de Difícil Acesso aos profissionais do ensino público que sejam conduzidos por transporte custeado pelo município;

§3º – Anualmente a Secretaria Municipal de Educação estabelecerá os locais por meio de portaria, para a aplicação das vantagens constante no inciso IV deste artigo;

§4º – As vantagens pelo exercício da função em dedicação exclusiva do que tratam os incisos I, II, III e IV, deste artigo, será calculada sobre o vencimento do professor, correspondente a 200 (duzentas) horas mensais, Classe A, Nível I, da grade de especialistas, enquanto permanecer na função;

§5º – Para a função de Direção, Coordenação e Inspeção de Ensino, os profissionais deverão possuir além de habilitação legal, mérito de autonomia, ética, relações humanas, profissionalismo, eficiência, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade e desempenho;

§6º – As funções de Direção, Coordenação e Inspeção de Ensino serão alcançadas mediante processo seletivo, regulamentado através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

§7º - A designação do servidor para desempenhar as funções de suporte pedagógico dar-se-á por meio de portaria do Executivo e obedecendo a ordem de classificação no processo seletivo;

§8º – As gratificações relacionadas neste artigo cessarão quando o professor que estiver exercendo atividades de suporte pedagógico deixar de realizar a função gratificada;

§9º – Os adicionais relacionados neste artigo cessarão quando o professor não estiver mais localizado em Escola de difícil acesso.

§10 – Será concedido ao professor em efetivo exercício um adicional por tempo de serviço, quinquênio, correspondente à 5% (cinco por cento) do vencimento de seu cargo efetivo e para todos os efeitos a ele incorporados.

I – o adicional é devido a partir do dia imediato aquele em que o funcionário completar o tempo de serviço exigido.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

II – o adicional por tempo de serviço será concedido automaticamente, independente de requerimento do servidor.

§11 – Será concedido ajuda de custo para professores/coordenadores/diretores que deslocarem de sua sede(espaço rural ou urbano) para participarem de reuniões, capacitações, quando convocados oficialmente pela SEDUC, desde que o município não ofereça transporte e alimentação.

CAPÍTULO XI

DAS FÉRIAS

Art. 26 – *Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em efetivo exercício de sala de* aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias e 15 (quinze) dias de recesso após o término do 1° semestre escolar de cada ano. Os demais integrantes do magistério que estejam exercendo funções fora de sala de aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Parágrafo Único – O período de férias de que trata o caput deste artigo será concedido após o término do ano letivo, de acordo com calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Art. 27 – As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo superior de interesse público.

Art. 28 – Independente da solicitação, será pago ao ocupante de cargo do magistério, da Rede Pública Municipal de Educação de São João/PE, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) sobre a remuneração de acordo com que estabelece a Constituição Federal de 1988.

CAPÍTULO XII

DA CESSÃO

Art. 29 – Cessão é o ato através do qual o profissional é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§1º – A cessão será sem ônus para o órgão de origem, concedida pelo prazo de 04 (quatro) anos, renovável anualmente, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§2º – Em casos excepcionais, a cessão poderá ocorrer com ônus para o município quando:

I – se tratar de presidente da entidade de representação sindical;

II – a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Municipal de Educação com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§3º A Secretaria Municipal de Educação de são João – PE, recepcionará profissionais do magistério de outros entes federados, assim como disponibilizará, por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e/ou

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

existência de vagas, na forma de regulamentação específica da rede de ensino, desde que a troca seja feita por serviço e valor equivalente ao custo anual do permutado.

§4º Fica vedada qualquer cessão ou permuta de servidor que onere os cofres públicos, exceto os casos previstos no parágrafo 2º deste artigo.

CAPÍTULO XIII

DA READAPTAÇÃO

Art. 30 – Caberá a Secretaria Municipal de Educação analisar para readaptações em funções adequadas, a perícia ou o laudo médico oficial que conclua pelo afastamento temporário ou definitivo do funcionário no exercício das atribuições específicas do seu cargo.

§1º - A readaptação dar-se-á a pedido do interessado ou "ex-ofício" pela Secretaria Municipal de Educação sendo que em nenhuma dessas hipóteses implicará em redução da remuneração do funcionário.

§2º - O (a) professor (a) readaptado (a), temporária ou definitivamente, deverá exercer preferencialmente funções correlatas ao efetivo exercício do magistério, já definidas no processo de readaptação, nos limites das regras gerais adotadas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São João.

§3º - O professor (a) readaptado (a) que exercer atividades de efetivo exercício do magistério cumprirá sua jornada de acordo com sua carga horária de origem, garantindo-se o cumprimento das horas-aulas regenciais e das horas-aulas atividades.

§4º - O professor (a) readaptado (a) que exercer atividades que não sejam compatíveis com o efetivo exercício do magistério, deverá cumprir a jornada de trabalho assumida incluindo as horas-aulas regenciais e as horas-aulas atividades que serão cumpridas no local designado para a prestação de serviço totalizando a jornada correspondente.

CAPÍTULO XIV

DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Art. 31 – O Chefe do Poder Executivo Municipal designará através de Decreto, membros para compor a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Ensino Público, com caráter permanente, para orientar a implantação, a operacionalização e a avaliação do Plano.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

Parágrafo Único – será de responsabilidade da comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Ensino Público todos os atos necessários a regularização do enquadramento dos servidores.

Art. 32 – A Comissão de Gestão do plano de carreira e remuneração será composta por Secretário (a) de Educação, Presidente (a) do Conselho Municipal de Educação, Presidente (a) do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação - CACS/FUNDEB, Secretário (a) de Finanças, Diretor (a) de Recursos Humanos, 2 representantes dos Professores nível ***I e II.***

CAPÍTULO XV

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÕES E DISPOSIÇÕES FINAIS

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

Art. 33 – O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Quadro de Pessoal Permanente, do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação de São João – PE, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo Único - Os casos não previstos nesta Lei serão submetidos a apreciação da Procuradoria do município.

Art. 34 – O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Educação de São João - PE, obedecerá aos critérios estabelecidos no Grupo Ocupacional dos Profissionais do Magistério.

I – Os atuais ocupantes de cargos são enquadrados no presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação de São João - PE, em classe igual ou superior ao que já ocupa no momento de implantação do Plano, garantido a continuidade de contagem dos interstícios e dos periodos aquisitivos de direitos sendo observado ainda, o regime de trabalho.

II – Os ocupantes de cargo do Grupo Ocupacional do Magistério, que na vigência desta Lei, estiverem fora das funções de professor (a), coordenador (a), supervisor (a), orientador (a), ou diretor (a) conforme legislação, só serão enquadrados em sua totalidade se retornarem ao exercício de suas funções.

Parágrafo único – Os profissionais do magistério que adquiriram direitos através de enquadramentos em níveis de graduação e pós-graduação na área educacional continuarão com os direitos adquiridos.

Art. 35 - Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério habilitados, concursados ou estáveis, serão a partir desta Lei, enquadrados nas CLASSES, A, B, C, D, E , F e G, faixa "a" do Quadro de Carreira no nível de habilitação que lhes corresponder observando o seguinte:

I – O servidor que contar até 05 (cinco) anos de exercício será enquadrado na CLASSE A.

II – O servidor que estiver entre 05 (cinco) anos e um dia até 10 (dez) anos de exercício será enquadrado na CLASSE B.

III – O servidor que estiver entre 10 (dez) anos e um dia até 15 (quinze) anos de exercício será enquadrado na CLASSE C.

IV – O servidor que estiver entre 15 (quinze) anos e um dia até 20 (vinte) anos de exercício será enquadrado na CLASSE D.

V – O servidor que estiver entre 20 (vinte) anos e um dia até 25 (vinte e cinco) anos de exercício será enquadrado na CLASSE F.

VI – O servidor que estiver entre 25 (vinte e cinco) anos e um dia até 30 (trinta) anos de exercício será enquadrado na CLASSE F.

VII - O servidor que estiver entre 30 (trinta) anos e um dia até 35 (trinta) anos de exercício será enquadrado na CLASSE G.

Art. 36 – Os enquadramentos de que trata o artigo 33 e 34, só serão aplicados na sua integralidade desde que comprovados os requisitos previstos nos artigos supracitados, ficando assim inicialmente todos os servidores em condições de enquadramento situados na Classe A, Nível I, enquanto não provadas as condições exigidas nos artigos antecedentes.

Art. 37 – Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública do Municipal de São João em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daqueles referentes ao seu cargo atual ou à disposição de outros órgãos só serão enquadrados nos termos desta Lei, quando do retorno ao efetivo exercício das suas funções.

Art. 38 – O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão ***de*** Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Ensino Público do Município de São João, em conformidade com o prazo estabelecido por Lei Municipal no que diz respeito à prescrição.

Art. 39 – Os cargos que não estiverem previstos neste plano de carreira e remuneração passa a constituir um quadro de carreira em extinção.

Art. 40 – Fica permitida a contratação de profissional de ensino, por tempo determinado, para atender às necessidades de substituição temporária.

Parágrafo Único – Pelo menos 90% (oitenta por cento) dos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento) dos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo, e estarem em efetivo exercício nas escolas a que se encontram vinculado da rede municipal de ensino.

Art. 41 – Ficam extintas as gratificações dos professores que não as instituídas pela presente Lei, a partir da data de vigência desta, respeitando os direitos adquiridos.

Art. 42 –Ficam resguardados os direitos adquiridos dos profissionais da educação, inclusive sobre as cargas horárias superiores a 200 (duzentos) horas aula mensais;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

Art. 43 – O Poder Executivo Municipal terá um prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da vigência desta Lei, para regulamentar o parágrafo 6º, do artigo nº 25, da presente Lei.

Art. 44 – Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública do Municipal de São João, aposentados em cargo do Grupo Educacional de Magistério, terão proventos revistos para inclusão de reajustes definidos pela Lei 11.738/2008 que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, com fundamento na Emenda Constitucional nº47, de 05 de julho de 2005, de acordo com a qualificação, o tempo de serviço e a jornada de trabalho que possuíam na época da concessão da aposentadoria.

Art. 45 – Os saldos provenientes de superávit financeiros da conta correspondente aos 60% (sessenta por cento) do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), que venham a ser apurados no decorrer do exercício financeiro, serão rateados de forma proporcional à jornada de trabalho do cargo de origem para os profissionais do magistério do quadro permanente, que estiverem em efetivo exercício de suas referidas funções.

Art. 46 – As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 47 – Fica estabelecido, anualmente, o mês de março como data base para revisão desta Lei e atualização dos vencimentos, com efeito financeiro retroativo a contar de 1º de janeiro do ano corrente.

Art. 48 – Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 892/2009 de 21/12/2009 e suas alterações posteriores.

CUMPRA-SE, PUBLIQUE-SE E REGISTRE-SE.
Palácio Municipal João de Assis Moreno.
Gabinete do Prefeito, 25 de março de 2020.

JOSÉ GENALDI FERREIRA ZUMBA
Prefeito Constitucional

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

ANEXO I

CARGOS E FUNÇÕES COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

1 – FICAM CRIADOS OS CARGOS E FUNÇÕES DE APOIO AO SUPORTE PEDAGÓGICO DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO CONFORME PLANILHAS A SEGUIR:

PLANILHA I

DENOMINAÇÃO	CARGO TRANSFORMADO	QUANTIDADE
PROFESSOR	PROFESSOR I	190
	PROFESSOR II	60

PLANILHA II

FUNÇÃO	CRITÉRIOS DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE
Diretor (a) Escolar	Definidos conforme estabelece esta Lei.	01 por escola com mais de 150 alunos.
Coordenador (a) Geral de Ensino	Definidos conforme estabelece esta Lei.	01
Coordenador de Ensino espaço rural (núcleo de escolas)	Núcleo de Escolas Rurais (escolas sem direção).	01 para cada núcleo com 5 escolas ou no máximo 150 alunos.
Coordenador de Ensino Escolas com Direção (urbanas ou rurais)	Escolas com dois ou três turnos.	01 para escolas que funcionem em 2 turnos. 02 para escolas que funcionem em 3 turnos.
Coordenador de Ensino (programas ou projetos regulares e/ou especiais)	Nomeado enquanto o programa ou projeto estiver em vigência no município.	O nº será estabelecido de acordo com a necessidade do programa ou projeto.
Inspetor (a) Geral de Ensino		01
Inspetor (a) de Ensino		03
Técnico Educacional		01

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO JOÃO – PE

CARGO: **PROFESSOR (A)**	GRUPO OCUPACIONAL: **MAGISTÉRIO**

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DE SUAS ATIVIDADES

1 – Exercer a docência na Rede Pública Municipal de Educação, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de desenvolver e exercer sua cidadania;

2 – Exercer atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;

3 – Planejar, coordenar, avaliar, reformular o processo ensino/aprendizagem, e propor estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;

4 – Favorecer o desenvolvimento do educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de coparticipação e corresponsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;

5 – Gerenciar, planejar, organizar e coordenar a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes;

6 – Participar de órgãos colegiados de interesse coletivo;

7 – Executar outras atividades inerentes à função ou que venham a ser delegadas pela Secretaria Municipal de Educação.

DESCRIÇÃO DETALHADA DAS FUNÇÕES INERENTES AO CARGO

PROFESSOR (A) EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1 – Planejar e ministrar aulas nos dias letivos e horas estabelecidas pelo Calendário Escolar do Município;

2 – Cumprir e favorecer o cumprimento da legislação escolar e educacional;

3 – Cumprir e contribuir para o desenvolvimento da política pedagógica do Município;

4 – Participar do planejamento plurianual, da elaboração, execução e avaliação do regimento escolar, do projeto político pedagógico e propostas curriculares da escola;

5 – Participar das atividades e períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

6 – Participar da escolha do livro didático;

7 – Propor, selecionar, apresentar e/ou submeter à apreciação e avaliação da equipe pedagógica, propostas e/ou conteúdos de ensino que possam ser vivenciados na escola ou fora dela, com o propósito de ampliar e/ou dinamizar a prática pedagógica e a melhoria da aprendizagem do aluno;

8 – Propor a aquisição de equipamentos e outros materiais que venham favorecer o desenvolvimento das atividades de ensino-aprendizagem;

9 – Planejar, propor e realizar atividades que promovam e/ou favoreçam o conhecimento e/ou reconhecimento dos aspectos históricos e culturais do município;

10 – Propor, acompanhar e/ou realizar atividades extraclasse em bibliotecas, museus, laboratórios e outros ambientes com o propósito de ampliar os conhecimentos dos alunos e/ou oportunizar novos conhecimentos e/ou reconhecimento de diversos outros ambientes de aprendizagem;

11 – Propiciar aos alunos tratamento igualitário, considerando a necessidade específica de atenção individual própria e específica de cada um, conforme suas necessidades e habilidades educativas;

12 – Propor e realizar atividades avaliativas contínuas e processuais como forma de verificar a aprendizagem do aluno, bem como a aplicabilidade e eficácia das estratégias de ensino, redirecionando-as e/ou adequando-as quando for o caso;

13 – Analisar dados referentes à aprovação, reprovação, evasão escolar e propor estratégias de reversão, contribuindo para a eficiência e eficácia do trabalho docente, bem como a boa qualidade da aprendizagem e desempenho do aluno;

14 – Identificar, planejar, propor e/ou realizar atividades que favoreçam a aprendizagem de alunos que apresentem baixo rendimento escolar;

15 – Seguir as orientações da Secretaria Municipal de Educação e manter atualizados: registros de aula, de frequência e de aproveitamento escolar do aluno;

16 – Dispor e proporcionar transparência nas informações prestadas e equidade de oportunidade nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho da escola por meio de avaliações realizadas com os alunos ao longo de cada ano letivo;

17 – Informar aos pais e/ou responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;

18 – Propor mecanismos e estratégias de ação que favoreça o desenvolvimento da autoestima do aluno, assim como promover e zelar pela sua integridade física e moral;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

19 – Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares, como forma de ampliação do conhecimento extraescolar e exercício da democracia;

20 – Propor e/ou desenvolver Projetos e/ou Trabalhos Especializados que contribuam para a melhoria da qualidade do trabalho docente e prática pedagógica da escola, bem como para a promoção, ampliação do conhecimento e/ou desenvolvimento sociocultural da escola e comunidade onde vive;

21 – Propor, Incentivar, orientar e acompanhar alunos no desenvolvimento de projetos e/ou pesquisas;

22 – Participar de cursos, congressos, fóruns, seminários, palestras, capacitações, estudos, pesquisas, encontros pedagógicos, reuniões e outros eventos da área educacional e correlatos que tenham o propósito de ampliação de conhecimentos e consequente contribuição para a melhoria da qualidade do trabalho docente e da prática educativa;

23 – Participar do Conselho Municipal de Educação, Conselho Escolar, Conselho(s) de Classe e outros colegiados de interesse coletivo;

24 – Cumprir a sua carga horária de trabalho na íntegra, zelando pela assiduidade e pontualidade;

25 – Manter uma postura ética em suas relações interpessoais e profissionais, baseada em princípios de respeitabilidade, coerência e dignidade;

26 – Estabelecer e propiciar bom relacionamento com a coletividade, respeito ao patrimônio público e tratar com cortesia, respeito, educação e consideração, os colegas de trabalho e/ou superiores hierárquicos, favorecendo o estabelecimento e desenvolvimento de uma relação harmônica com e entre todos os trabalhadores e usuários dos serviços educacionais;

27 – Vivenciar, orientar e difundir os princípios éticos entre a comunidade escolar, favorecendo e ampliando a confiança da sociedade na integridade e transparência das atividades por ele desenvolvidas, bem como pela Entidade de Ensino onde trabalha;

28 – Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;

29 – Orientar o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos, contribuindo para construção da consciência cidadã, da boa convivência e zelo em e para com ambientes de uso coletivo;

30 – Propor, favorecer e/ou realizar atividades de articulação da escola com a família do aluno e com a comunidade;

31 – Propor e/ou participar de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas na escola e/ou no âmbito do município como forma de favorecer o exercício do civismo e da cidadania;

32 – Executar outras atividades inerentes à função ou que venham a ser delegadas pela Secretaria Municipal de Educação.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

PROFESSOR (A) EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

DIRETOR (A) ESCOLAR

1 – Elaborar plano de trabalho plurianual e apresenta-o/reapresenta-o, à comunidade escolar, com as devidas adequações/modificações, no início de cada ano letivo;

2 – Coordenar a elaboração e a implantação do projeto político pedagógico, bem como da proposta pedagógica e do regimento escolar, junto com o (a) secretário(a) escolar, o(a) coordenador(a) de ensino da escola, assessorados pela coordenação e inspeção-geral de ensino;

3 – Planejar, propor, coordenar e executar as atividades pedagógicas, administrativas e financeiras de acordo com as orientações da Secretaria Municipal de Educação, do Conselho Escolar e atendendo a legislação vigente;

4 – Executar as determinações dos órgãos que regem o funcionamento da escola;

5 – Cumprir e fazer cumprir a legislação vigente e as ações propostas no projeto político pedagógico da escola;

6 – Representar a escola, responsabilizando-se juntamente com o conselho escolar pelo seu funcionamento;

7 – Manter atualizado o inventário dos bens públicos, zelando por sua conservação;

8 – Apresentar à comunidade, dentro dos prazos estabelecidos, os resultados da avaliação de desempenho e a movimentação financeira da unidade escolar;

9 – Promover, propor e/ou articular ações, conjuntamente com os demais membros da comunidade escolar, para o acesso e permanência do aluno na escola, bem como àquelas que visem à melhoria da qualidade dos serviços prestados;

10 – Coordenar, supervisionar e encaminhar, de forma articulada, todas as atividades relacionadas com o processo de ensino e aprendizagem, visando sempre à permanência do aluno na escola e com êxito;

11 – Acompanhar a coordenação de ensino e professores (as) no processo de planejamento, execução e avaliação da proposta pedagógica e da aprendizagem do (a) aluno (a), promovendo e favorecendo acesso aos meios necessários para adequação ou desenvolvimento de ações que garantam a qualidade da ação educativa;

12 – Promover e/ou incentivar a realização de semanas pedagógicas para as devidas trocas de experiências e saberes dos estudantes, educadores e comunidade;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

13 – Submeter à apreciação do Conselho Escolar, as transgressões disciplinares dos alunos, ouvidos a coordenação pedagógica e o conselho de classe;

14 – Cumprir e fazer cumprir o Estatuto e o Plano de Cargos e Carreira do Magistério;

15 – Participar de programas de formação propostos para os professores, coordenadores de ensino e demais pessoal de suporte técnico e pedagógico;

16 – Assegurar a execução coordenada e integral das atividades dos setores e dos indivíduos da escola, conforme decisões coletivas anteriormente tomadas;

17 – Convocar e coordenar reuniões administrativas e/ou pedagógicas, conforme calendário escolar e as de necessidades decorrentes, de forma planejada, proporcionando um espaço de troca de informações, debate e articulação clara entre as questões administrativas e as pedagógicas, bem como um ambiente propício para a reflexão, para a busca de soluções sobre os problemas pedagógicos que surgem e para o compartilhamento de novas metodologias de ensino;

18 – Favorecer o processo participativo de tomada de decisões, cuidando, ao mesmo tempo, que este se converta em medidas concretas efetivamente cumpridas pelo setor ou pelas pessoas em cujo trabalho são aplicadas;

19 – Dinamizar e prestar assistência aos membros da escola para que promovam ações condizentes com os objetivos e princípios educacionais propostos;

20 – Executar outras atividades inerentes à função ou que venham a ser delegadas pela Secretaria Municipal de Educação.

COORDENADOR GERAL DE ENSINO

1 – Planejar, propor, coordenar e apoiar às ações pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação e escolas, em conjunto com os demais coordenadores de ensino, possibilitando sua efetividade;

2 – Contribuir conjuntamente com os demais coordenadores de ensino, para o acesso e permanência do aluno na escola, intervindo com sua especificidade de mediador no entendimento do currículo, mobilização dos professores para a qualificação do processo ensino/aprendizagem, por meio da composição, caracterização e acompanhamento das turmas, do horário escolar, lista de matérias e de outras questões curriculares;

3 – Coordenar coleta de dados da comunidade escolar para a articulação, elaboração e reelaboração do Projeto Político Pedagógico como suporte necessário ao dinamismo do processo ensino/aprendizagem;

4 – Participar junto à comunidade escolar na criação, organização e funcionamento de ações pedagógicas incentivando a participação e democratização das decisões das relações na escola;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

5 – Participar junto com os demais coordenadores de ensino e a comunidade escolar do processo de elaboração e atualização do Regimento Escolar e da Proposta Pedagógica;

6 – Participar da atualização e verificar a utilização do Regimento Escolar e da proposta Pedagógica como instrumento de suporte pedagógico, atuando de forma interventiva sempre que necessário;

7 – Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de projetos, planos, programas e outros, objetivando o atendimento e acompanhamento dos demais coordenadores de ensino e professores (as), no que se refere ao processo ensino/aprendizagem;

8 – Participar de cursos, seminários, encontros e outros, buscando a fundamentação, atualização e redimensionamento e aperfeiçoamento da ação específica da Coordenação Geral de Ensino;

9 – Coordenar o processo de articulação de discussões e de aplicabilidade do currículo junto à comunidade educativa, sendo mediador da ação administrativa da Secretaria Municipal de Educação, considerando a realidade e a necessidade educacional do município como foco permanente de reflexão do cotidiano educativo;

10 – Planejar, propor, coordenar a formação continuada de coordenadores de ensino e professores;

11 – Participar, junto com os demais coordenadores de ensino, da sistematização e divulgação de informações sobre o desempenho do aluno para conhecimento da Secretaria Municipal de Educação, e em conjunto, discute e propõe encaminhamentos;

12 – Coordenar a análise qualitativa e quantitativa do rendimento escolar, junto com os demais coordenadores(s) de ensino, professores (as) e demais especialistas, visando reduzir os índices de evasão e repetência, qualificando o processo ensino-aprendizagem;

13 – Visar o redimensionamento da ação pedagógica, coordenando junto aos demais especialistas e professores o processo de identificação e análise das causas de baixa aprendizagem, acompanhando e propondo intervenções aos alunos que apresentam dificuldades específicas;

14 – Coordenar o processo de articulação das discussões do currículo com a realidade do aluno como foco permanente de reflexão e redirecionamento de propostas curriculares;

15 – Coordenar, propor, promover e/ou realizar pesquisas e estudos com foco na melhoria do desempenho escolar, emitindo pareceres e informações técnicas na área de atuação da coordenação geral;

16 – Convocar e/ou coordenar reuniões administrativas e/ou pedagógicas, conforme calendário escolar e as de necessidades decorrentes, de forma planejada, proporcionando um espaço de troca de informações, debate e articulação clara entre as questões administrativas e as pedagógicas, bem como um ambiente propício para a reflexão, para a busca de soluções sobre os problemas pedagógicos que surgem e para o compartilhamento de novas metodologias de ensino;

17 – Elaborar anualmente relatório síntese das necessidades e ações realizadas nas escolas;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

18 – Desenvolver o trabalho de coordenação geral, considerando a ética profissional;

19 – Executar outras atividades inerentes à função ou que venham a ser delegadas pela Secretaria Municipal de Educação.

COORDENADOR DE ENSINO

1 – Planejar, propor, coordenar e apoiar as ações pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação e escolas, possibilitando sua efetividade;

2 – Coordenar, conjuntamente com a direção, a elaboração, execução e divulgação da Proposta Pedagógica da escola, articulando sua elaboração de forma participativa e cooperativa;

3 – Acompanhar e avaliar o processo ensino/aprendizagem e contribuir positivamente na busca de soluções para os problemas de aprendizagem identificados;

4 – Coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas no espaço de atuação escolar;

5 – Favorecer a integração junto à direção e à equipe pedagógica da escola para a melhoria permanente do processo de ensino-aprendizagem;

6 – Coordenar e acompanhar o planejamento e cumprimento das horas atividades dos professores, promovendo espaços de discussões e proposições para inovações pedagógicas, bem como a produção de material didático-pedagógico de apoio na escola, com o objetivo de assegurar uma efetiva formação continuada;

7 – Planejar, propor, coordenar e/ou realizar a formação continuada de professores na escola;

8 – Avaliar as práticas planejadas, discutindo com os envolvidos, sugerindo inovações e intervindo no ambiente escolar, inclusive em sala de aula, como forma de manter a dinâmica ensino/aprendizagem satisfatória;

9 – Acompanhar o desempenho dos alunos, por meio de estratégias e registros de aprendizagem, orientando os docentes para a criação de propostas diferenciadas e direcionadas aos que tiveram desempenho insuficiente;

10 – Propor e estabelecer metas a serem atingidas em função das necessidades expostas para o trabalho dos professores;

11 – Convocar e/ou coordenar reuniões administrativas e/ou pedagógicas, conforme calendário escolar e as de necessidades decorrentes, de forma planejada, proporcionando um espaço de troca de informações, debate e articulação clara entre as questões administrativas e as pedagógicas, bem

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

como um ambiente propício para a reflexão, para a busca de soluções sobre os problemas pedagógicos que surgem e para o compartilhamento de novas metodologias de ensino;

12 – Dar suporte pedagógico direto ao exercício da docência, exercendo a função de coordenação pedagógica na Secretaria Municipal de Educação ou escola;

13 – Elaborar anualmente relatório síntese das necessidades e ações realizadas na(s) escola(s)

14 – Executa outras atividades inerentes à função ou que venham a ser delegadas pela direção.

INSPETOR GERAL E DEMAIS INSPETORES DE ENSINO

1 – Planejar, propor, coordenar, assessorar e apoiar os superiores hierárquicos em assuntos da área de Inspeção Escolar;

2 – Avaliar o desempenho da escola, vista como um todo, caracterizando suas reais possibilidades e necessidades, nível de desempenho no processo de desenvolvimento de currículo que possibilitem a tomada de decisões, embasada na realidade da escola ou do Sistema de Ensino;

3 – Participar do planejamento, propor e utilizar mecanismos e instrumentos de controle – especialmente, os de avaliação de desempenho nos programas educacionais regulares especiais em desenvolvimento, em execução e a serem propostos;

4 – Participar do processo de planejamento curricular, com vista à melhoria do ensino, por meio da caracterização da realidade escolar, pautada nas necessidades a serem atendidas e nas possibilidades a serem aproveitadas;

5 – Colaborar no planejamento e elaboração das diretrizes teórico pedagógicas do processo de controle – unidade de avaliação/processo avaliado, que favoreçam a vivência da filosofia e da política educacional do município;

6 – Manter-se constantemente atualizado(a) assegurando desempenho que expresse conhecimento do objeto a ser avaliado, conhecimento da metodologia da avaliação, domínio de técnicas de trabalho e instrumentalização própria, tendo em vista a abrangência e profundidade de sua atuação na rede de ensino.

7 – Elaborar ou utilizar mecanismos e instrumentos de avaliação que permitam a validação de propostas de atuação pedagógica;

8 – Aplicar instrumentos de avaliação;

9 – Tabular os resultados da aplicação de instrumentos de avaliação;

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

10 – Elaborar relatórios de avaliação que configurem a realidade do foco;

11 – Apresentar subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;

12 – Fornecer informações relativas à dinâmica de desenvolvimento de currículo nos estabelecimentos de ensino;

13 – Detalhar as programações da área de avaliação;

14 – Manter fluxo horizontal e vertical de informações, possibilitando a alimentação e realimentação do Sistema de Informações Educacionais, bem como sua avaliação pela Secretaria de Educação Municipal ou Estadual;

15 – Zelar pelo bom funcionamento das instituições vinculadas a rede de ensino por meio de instrumentos de avaliação permanente, sob o ponto de vista educacional e institucional verificando:

a) a formação e a habilitação exigidas do pessoal técnico-administrativo pedagógico, em atuação na escola;
b) a organização e atualização da escrituração e do arquivo escolar, de forma que fiquem asseguradas a autenticidade e a regularidade dos estudos e da vida escolar dos alunos;
c) o fiel cumprimento das normas regimentais fixadas pela Secretaria Municipal de Educação, em consonância com a legislação em vigor;
d) observa e zela pelo bom funcionamento dos princípios estabelecidos na proposta político pedagógica da escola ou rede de ensino, atendendo a legislação vigente;

16 – Executar outras atividades inerentes à função ou que venham a ser delegadas pela Secretaria Municipal de Educação.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

TÉCNICO (A) EDUCACIONAL

1 – Planejar, executar e coordenar cursos, atividades e programas internos de capacitação profissional e formação em serviço.

2 – Exercer atividades integrantes da política educacional da Secretaria de Educação.

3 – Realizar diagnóstico, emitir parecer, supervisionar, avaliar as atividades em sua área de atuação;

4 – Programar, coordenar, executar, recuperar, conservar, catalogar, arquivar e manter atualizadas as atividades sobre sua responsabilidade;

5 – Participar com todos os setores dos aspectos administrativos e pedagógicos da Rede Municipal de Ensino na execução de programas e projetos educacionais;

6 – Prestar auxílio no desenvolvimento de atividades relativas à assistência técnica aos segmentos envolvidos diretamente no processo ensino-aprendizagem;

7 – Participar de reuniões sessões de estudos, cursos e pesquisas referentes à sua área de atuação;

8 – Redigir ofícios, relatórios e formulários, estatísticos;

9 – Fazer elaboração de projetos e planilhas orçamentárias;

10 – Promover a orientação técnica;

11 – Participar da elaboração do calendário escolar.

12 – Auxiliar na administração e organização das bibliotecas da rede municipal de ensino;

13 – Participar do planejamento das ações desenvolvidas no âmbito da Secretaria de Educação Municipal;

14 – Acompanhar as ações que garantem o cumprimento de diretrizes e normas referentes a organizações, funcionamento e desenvolvimento das escolas;

15 – Desenvolver sistemas de comunicação no âmbito da Instituição utilizando veículos de comunicação;

16 – Contribuir para a criação, organização e funcionamento dos conselhos da educação municipal e das diversas associações escolares;

17 – Executar outras atividades afins ao órgão relacionadas à sua área de atuação.

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS COM JORNADA DE TRABALHO DE **200** HORAS/AULA MENSAIS

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
SÍMBOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	3.926,58	4.122,90	4.329,05	4.545,50	4.772,78	5.011,42	5.261,99
IV	MESTRADO	3.635,72	3.817,50	4.008,38	4.208,80	4.419,24	4.640,20	4.872,21
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	3.366,41	3.534,73	3.711,46	3.897,04	4.091,89	4.296,48	4.511,31
II	LICENCIATURA PLENA	3.117,04	3.272,89	3.436,54	3.608,37	3.788,78	3.978,22	4.177,13
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	2.886,15	3.030,46	3.181,98	3.341,08	3.508,13	3.683,54	3.867,72
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS COM JORNADA DE TRABALHO DE **167,5** HORAS/AULA MENSAIS

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
SÍMBOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	3.288,51	3.452,93	3.625,58	3.806,86	3.997,20	4.197,06	4.406,91
IV	MESTRADO	3.044,91	3.197,16	3.357,02	3.524,87	3.701,11	3.886,17	4.080,47
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	2.819,36	2.960,33	3.108,35	3.263,77	3.426,95	3.598,30	3.778,22
II	LICENCIATURA PLENA	2.610,52	2.741,05	2.878,10	3.022,01	3.173,11	3.331,76	3.498,35
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	2.417,15	2.538,01	2.664,91	2.798,15	2.938,06	3.084,96	3.239,21
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS COM JORNADA DE TRABALHO DE **165** HORAS/AULA MENSAIS

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
SOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	3.239,42	3.401,39	3.571,46	3.750,03	3.937,53	4.134,41	4.341,13
IV	MESTRADO	2.999,46	3.149,44	3.306,91	3.472,25	3.645,87	3.828,16	4.019,57
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	2.777,28	2.916,14	3.061,95	3.215,05	3.375,80	3.544,59	3.721,82
II	LICENCIATURA PLENA	2.571,56	2.700,13	2.835,14	2.976,90	3.125,74	3.282,03	3.446,13
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	2.381,07	2.500,12	2.625,13	2.756,39	2.894,21	3.038,92	3.190,86
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS COM JORNADA DE TRABALHO DE **150** HORAS/AULA MENSAIS

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
BOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	2.944,91	3.092,16	3.246,77	3.409,11	3.579,56	3.758,54	3.946,47
IV	MESTRADO	2.726,77	2.863,11	3.006,27	3.156,58	3.314,41	3.480,13	3.654,14
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	2.524,79	2.651,03	2.783,58	2.922,76	3.068,90	3.222,34	3.383,46
II	LICENCIATURA PLENA	2.337,77	2.454,66	2.577,39	2.706,26	2.841,57	2.983,65	3.132,83
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	2.164,60	2.272,83	2.386,47	2.505,80	2.631,08	2.762,64	2.900,77
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS COM JORNADA DE TRABALHO DE **155** HORAS/AULA MENSAIS

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
BOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	3.043,10	3.195,26	3.355,02	3.522,77	3.698,91	3.883,85	4.078,05
IV	MESTRADO	2.817,69	2.958,57	3.106,50	3.261,82	3.424,91	3.596,16	3.775,97
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	2.608,97	2.739,42	2.876,39	3.020,21	3.171,22	3.329,78	3.496,27
II	LICENCIATURA PLENA	2.415,71	2.536,50	2.663,32	2.796,49	2.936,31	3.083,13	3.237,28
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	2.236,77	2.348,61	2.466,04	2.589,34	2.718,81	2.854,75	2.997,49
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS COM JORNADA DE TRABALHO DE **100** HORAS/AULA MENSAIS

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
SÍMBOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	1.963,28	2.061,44	2.164,52	2.272,74	2.386,38	2.505,70	2.630,98
IV	MESTRADO	1.817,85	1.908,75	2.004,18	2.104,39	2.209,61	2.320,09	2.436,10
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	1.683,20	1.767,36	1.855,72	1.948,51	2.045,94	2.148,23	2.255,64
II	LICENCIATURA PLENA	1.558,52	1.636,44	1.718,26	1.804,18	1.894,39	1.989,10	2.088,56
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	1.443,07	1.515,22	1.590,98	1.670,53	1.754,06	1.841,76	1.933,85
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123

LEI Nº 1018/2020

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTOS PARA PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PELO VALOR DE HORA/AULA

CARGO: PROFESSOR(A)

NÍVEIS		SÉRIES DE CLASSES						
SÍMBOLO	HABILITAÇÃO	A	B	C	D	E	F	G
V	DOUTORADO	19,63	20,61	21,64	22,73	23,86	25,06	26,31
IV	MESTRADO	18,18	19,09	20,04	21,04	22,10	23,20	24,36
III	ESPECIALIZAÇÃO/ PÓS-GRADUAÇÃO	16,83	17,67	18,56	19,48	20,46	21,48	22,56
II	LICENCIATURA PLENA	15,58	16,36	17,18	18,04	18,94	19,89	20,88
I	NIVEL ESPECIAL/ MAGISTÉRIO	14,43	15,15	15,91	16,70	17,54	18,42	19,34
TEMPO NAS CLASSES		1 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES IGUAL A 5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV IGUAL A 8%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V IGUAL A 8%

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL
http://cloud.it-solucoes.inf.br/transparenciaMunicipal/download/12-20210220165443.pdf
assinado por: idUser 123