

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO – PE



PORTAL DA TRANSPARENCIA MUNICIPAL
<http://cloud.it-solucoes.int.br/transparenciaMunicipal/download/47-20210311111638.pdf>
assinado por: idUser 138

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

LEI MUNICIPAL Nº 892/2009

LEI Nº 892 de 21 de dezembro de 2009.

“REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DO QUADRO DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO JOÃO - PE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O Prefeito do Município de São João – Estado de Pernambuco, **PEDRO ANTONIO VILELA BARBOSA**, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas faz saber que converteu o Projeto de Lei nº 015/2009, na seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Sistema de Educação do Município de São João, em consonância com a Constituição Federal/88, as Emendas Constitucionais nº 14/1996, nº 19/1998 e nº 53/2006, as Leis Federais nº 9.424/96, nº 9.394/96, 11.494/2007 e 11.738/2009 a Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação e legislação municipal aplicável.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro do Sistema Público Municipal de Educação do Município de São João é formado pelos servidores que exercem as funções dos Cargos de Carreira de Nível Médio e Superior, do grupo ocupacional do magistério relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria de Educação Municipal.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Sistema Público Municipal de Educação de São João, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Sistema Público Municipal de Educação de São João contempla também os seguintes objetivos específicos:

Rua Augusto Peixoto, nº 31 – Centro – São João/PE, Fone/Fax (87) 3784-1156 - CGC: 10.146.371/0001-30



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 no 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 de democracia;

V – participar da gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VI – estabelecer o Piso Salarial Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções;

VII – assegurar um salário condigno para o Profissional do Magistério mediante qualificação profissional 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 do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da 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;

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeito desta Lei:



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 seqüência 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, Carreira e Remuneração do Sistema de Educação, correspondendo às áreas de atividades funcionais;

V – QUADRO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO: é o quadro formado pelos cargos e carreiras de nível médio e superior do grupo ocupacional do magistério;

VI – EVOLUÇÃO FUNCIONAL – é o crescimento do Profissional do magistério através de procedimentos de progressão;

VII – NÍVEL: é a divisão das carreiras do Quadro do Sistema de Educação segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

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

IX – SÉRIE DE CLASSES: é o conjunto de classes superpostas e integrantes do mesmo nível, correspondente a cargos de uma mesma denominação, semelhantes quanto à natureza, grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

X – FAIXA: é a subdivisão de um nível em escalas verticais, correspondente a diversas classes de vencimento, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

XI – HORA: tempo de trabalho que corresponde a sessenta (60) minutos.

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-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, onde cada hora-atividade abrange um tempo de cinquenta minutos;



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

XV – QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

XVI - PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO (EDUCADORES): refere-se ao trabalhador em educação devidamente habilitado e em exercício na profissão, e ao qual prevê-se uma carreira com especificações indissociáveis de formação inicial e continuada, jornada, salário e condições de trabalho, visando o cumprimento do compromisso social de educação de qualidade em todas as etapas e níveis de escolaridade.

XVII - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: é a expressão vinculada ao ato strictu sensu de ensinar, como uma das categorias dos profissionais da educação e, dada a 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 educacionais, em exercício na profissão.

XVIII - DOCÊNCIA: é o ato e a ação laboral executados pelo profissional do magistério, que se configura um substantivo do ato de ensinar e um advérbio à ação profissional.

XIX - SUPORTE PEDAGÓGICO: denomina as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério.

XX - HABILITAÇÃO: refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso no serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação (formação profissional e estágio probatório são pré-requisitos para o acesso a cargo ou emprego público).

XXI - TITULAÇÃO: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do profissional, que o qualificam para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a promoção do servidor público.

XXII - 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.

XXIII- CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo. com status de “cargo isolado”, sem inserção



na carreira, cujas as aplicações desta prerrogativa devem atender estritamente os preceitos das Leis nº 8.745/93, nº 9.849/99 e nº 10.667/03.

XXIV - ESTABILIDADE: refere-se ao direito do servidor “de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave apurada em processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa, ou em consequência de avaliação periódica de desempenho, igualmente assegurada ampla defesa” (Celso Antônio Bandeira de Mello).

XXV - EFETIVAÇÃO: significa a estabilidade no cargo público, que ocorre depois de cumprido os requisitos para a habilitação, dentre os quais, o estágio probatório.

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

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

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

XXIX - VENCIMENTO: é a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

XXX - SALÁRIO: idem ao vencimento, porém designado aos servidores contratados sob a base jurídica do regime geral de previdência social (regime celetista).

XXXI - 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.

XXXII - GRATIFICAÇÃO: trata de acréscimo provisório e determinado às verbas do vencimento ou do salário, que compreende a remuneração (e.x. gratificação em funções de direção).

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

XXXIV - ABONOS/PRÊMIO: é espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional.



XXXV - PROGRESSÃO VERTICAL: é o deslocamento funcional na carreira proveniente de nova titulação ou concurso ou por mérito alcançado em avaliação de desempenho na carreira.

XXXVI - PROGRESSÃO HORIZONTAL: é o deslocamento na carreira proveniente de experiência profissional alcançado por tempo de serviço.

XXXVII - REGIME ESTATUTÁRIO: é regime em que o vínculo laborativo do servidor se opera através de lei (estatuto) próprio do ente federado.

XXXVIII- INTEGRALIDADE: assegura ao servidor, na forma da lei, proventos correspondentes à totalidade da remuneração do cargo em que se der a aposentadoria.

XXXIX - PARIDADE: assegura ao servidor aposentado a extensão de quaisquer aumentos ou reajustes concedidos aos servidores em atividade, inclusive os decorrentes de reestruturação da carreira ou reclassificação do cargo.

CAPÍTULO IV

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Art. 6º - A estrutura de cargos, carreira e remuneração do Quadro de Pessoal do Grupo ocupacional de Magistério do Sistema Público Municipal de Educação de São João é composto de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação.

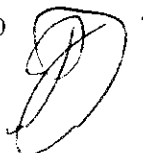
Parágrafo único: Compõem o quadro de pessoal permanente da rede Pública Municipal de Educação de São João, os cargos do Anexo I desta Lei.

SEÇÃO I DA NATUREZA DO GRUPO OCUPACIONAL

Art. 7º - Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de São João, o grupo ocupacional de magistério, com suas respectivas carreiras.

Art. 8º - O Grupo Ocupacional do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação terá a seguinte composição:

§1º - Cargo de Nível Médio: Professor (a) – da Educação Infantil e séries/anos iniciais do Ensino Fundamental.



§2º - Cargo de Nível Superior: Professor (a) – da Educação Infantil, séries/anos iniciais do Ensino Fundamental e séries/anos finais do Ensino Fundamental.

§3º - Funções de Nível Superior: Diretor (a) Escolar, Diretor (a) Adjunto (a) de Unidade Escolar, Inspetor de Ensino, Inspetor Geral de Ensino, Coordenador Pedagógico e Coordenador Pedagógico Geral.

SEÇÃO II

DA ESTRUTURA DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Art. 9º - Os cargos e Funções do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de São João serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o exercício da função, como segue:

I – Para o exercício do cargo de professor (a) é exigida habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, a obtida em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena.

II – Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62 da Lei nº 9.394 de 20/12/1996, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na educação infantil, nas séries/anos iniciais do ensino fundamental e na educação especial, a obtida em nível médio com formação de magistério.

III – Do professor quando em atividades de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será exigida graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

§ 1º Entende-se critério da instituição de ensino como formatação do curso de pós graduação com matriz curricular voltada para a atuação pedagógica nas referidas funções.

§ 2º Além dos requisitos de formação a experiência docente de 03 (três) anos é pré-requisito dessas atividades.

Art. 10 – Os cargos do Grupo Ocupacional Magistério do Quadro de Pessoal Permanente do Sistema Público de Educação de São João serão distribuídos na carreira em níveis, faixas e classes da seguinte forma:

§ 1º Os níveis são representados por algarismos romanos: Nível Especial I, Nível II, Nível III e Nível IV aos quais estão estabelecidos critérios de formação, habilitação e titulação.

§ 2º As classes são representadas por letras maiúsculas: A , B, C, D, E e F as quais estão estabelecidas por critérios de experiência profissional no cargo e tempo de serviço.



§ 3º As faixas são representadas por letras minúsculas: 'a', 'b', 'c' e 'd' as quais estão estabelecidas por méritos a partir de critérios de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO PROVIMENTO

Art. 11 – Os cargos do Sistema Público Municipal de Educação são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira faixa da classe inicial (faixa “a”, classe A) do respectivo nível de carreira, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação, por concurso de provas ou de provas e títulos.

Art. 12 – O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 13 – É assegurado às pessoas com deficiência o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, de acordo com a legislação em vigor.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14 – 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 apurada, em processo regular, a inaptidão do funcionário para o exercício do cargo, ele será exonerado.

§ 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 dez dias para juntada de documentos 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, três (3) anos de efetivo exercício como contratado no Município, em funções idênticas àquelas 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 desde que atenda aos requisitos legais.

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

§ 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 a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15 – O desenvolvimento na carreira dos cargos do Sistema Público Municipal de Educação poderá ocorrer após 03 (três) anos de efetivo exercício em classe e faixa inicial, mediante os procedimentos de:

§ 1º – Progressão Horizontal – passagem do servidor de uma classe para a seguinte, obedecidos os critérios de tempo de serviço conforme artigo 67 desta Lei.

§ 2º - Progressão Vertical – passagem do servidor de um nível para o outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, ou passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível.

I – Progressão Vertical por Desempenho – passagem do servidor de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe e mesmo nível, obedecendo os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa.



II – Progressão por Nova Habilitação/Titulação – passagem do servidor de um nível para o outro, conforme a exigência de titulação de cada nível independente do nível onde se encontra, após conclusão de curso em sua área de atuação:

- a) o servidor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimentos correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação respeitando a classe e a faixa em que ele se encontrava, obedecidos os critérios estabelecidos no “caput” deste artigo.
- b) O professor com acumulação de cargos prevista em Lei poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 16 – O desenvolvimento na carreira dos Cargos do Sistema Público Municipal de Educação tem as funções de promover possibilidades e perspectivas de crescimento e qualificação profissional e produtividade no trabalho, reunindo interesses do Município e do servidor.

Art. 17 – Para atendimento as despesas decorrentes do artigo anterior o Município não poderá despender com pessoal mais do que o percentual estabelecido pela legislação vigente.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 18 – A Progressão horizontal dar-se-á por tempo de serviço, conforme artigo 67 desta Lei.

SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 19 – A Progressão Vertical por desempenho ocorrerá, para o servidor que alcançar no mínimo 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho.

Art. 20 – O servidor concorrerá à progressão quando se encontrar na faixa inicial ou em faixa intermediária de uma série de classes, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos, após o cumprimento do estágio probatório.

Parágrafo único – A Progressão Vertical deverá observar a ordem seqüencial de disposição das faixas, vedada a ascensão para outra faixa que não a imediatamente superior.

Art. 21 -A Promoção por avaliação de desempenho é a passagem do servidor de uma faixa salarial para a seguinte, dentro de um mesmo nível e mesma classe, mediante classificação obtida pela análise avaliativa de acordo com o Anexo V.



Parágrafo único – O anexo V de que trata o caput deste artigo, será estabelecido através de Decreto do Poder Executivo Municipal no prazo de 90(noventa) dias a contar da vigência desta lei.

Art. 22 - A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições, visando construir um processo de qualidade na educação pública, possibilitando o desenvolvimento profissional na carreira pública.

Parágrafo único – Progressão Vertical por avaliação de desempenho poderá ocorrer a cada 02 (dois) anos para 20% dos servidores por cargo de cada Grupo, entre todos servidores que obtiveram, no mínimo 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis no processo de avaliação estabelecido no Anexo V, desta lei, recebendo a cada faixa um acréscimo de 2% (dois por cento), conforme tabela de vencimentos - anexo III desta Lei.

SEÇÃO IV

DA PROMOÇÃO

Art. 23 - Promoção é a elevação do funcionário efetivo pelo critério de avaliação de desempenho à faixa salarial imediatamente superior, e por tempo de serviço dentro do mesmo nível e mesma classe, ou de um nível para outro, mediante a elevação de habilitação ou titulação.

SEÇÃO V

DOS CRITÉRIOS DA PROMOÇÃO

SUBSEÇÃO I

DOS CANDIDATOS A PROMOÇÃO

Art. 24 - A cada 02 (dois) anos no primeiro dia útil do mês de janeiro, o Setor de Recursos Humanos organizará a relação dos funcionários a concorrerem à promoção e a enviará à comissão de desenvolvimento funcional da Secretaria de Educação, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

I – A Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Educação Municipal será composta de três membros com a seguinte composição: o(a) presidente do conselho municipal de educação, o(a) presidente do conselho de acompanhamento e controle social do fundeb e o(a) secretário(a) de educação municipal.

II - Cada conselho escolar juntamente com a direção e coordenação de cada escola e/ou escolas agrupadas, encaminhará à Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Educação Municipal semestralmente até o dia 15 (quinze)



do mês subsequente, e o último quadrimestre de cada ano até o dia trinta de dezembro do ano em curso as fichas avaliativas de todos os servidores devidamente preenchidas e assinadas.

Parágrafo único - A comissão de posse dos dados necessários apurará o merecimento de cada funcionário e fará publicar uma lista daqueles que vão concorrer à promoção.

Art. 25 - Imediatamente após a publicação da lista dos habilitados será decretado a promoção para a faixa salarial imediatamente superior àquela que se encontra o funcionário.

Art. 26 - Só poderão concorrer à promoção os funcionários efetivos que estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas de efetivo exercício pela Lei Federal nº 11.494 de 20 de junho de 2007.

Art. 27 - Quando o funcionário for colocado à disposição de órgão federal, estadual, municipal ou associação de classe, integrante da administração direta ou indireta, do Poder Legislativo ou do Poder Judiciário, por período superior a 30 (trinta) dias, não concorrerá à promoção por avaliação de desempenho.

Art. 28 - O funcionário que ficar suspenso por mais de quinze dias conforme estabelece o estatuto do servidor público não participará do processo de avaliação no ano em que ocorrer o fato.

SUBSEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29 - A avaliação de desempenho será apurada em Boletim de Avaliação Anexo V, desta Lei, o qual servirá para registro da apuração dos pontos positivos e negativos atribuídos ao funcionário, segundo os critérios gerais de desempenho funcional por merecimento específicos estabelecidos neste capítulo.

Art. 30 - O índice do critério geral de desempenho funcional será o resultado da verificação do tempo líquido de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo no Município, respeitando-se o interstício de dois anos, atribuindo-se 100 (cem) pontos pelo desempenho funcional apurado dos pontos atribuídos aos quesitos constantes do anexo V.

§1º – Para fins deste artigo, serão computados como efetivo exercício os períodos definidos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

§2º – A avaliação de desempenho será feita pela atribuição, no ano, de até 10(dez) pontos positivos a cada um dos seguintes sub-itens conforme descrição detalhada das atividades de cada cargo/função de acordo com o anexo II desta Lei:

a) Desempenho eficiente no trabalho;



- b) Dedicção;
- c) Assiduidade;
- d) Pontualidade;
- e) Responsabilidade;
- f) Realização de projetos e trabalhos especializados;
- g) Cursos de atualizaço;
- h) Desenvolvimento profissional pela produço de resultados exitosos;
- i) Etica profissional; e
- j) Cumprimento da legislaço.

Art. 31 - A avaliaço do merecimento funcional será realizada com base nas informaço da ficha funcional, abrangidas pelos critérios específicos de Conduta Funcional e Mérito Intelectual.

Art. 32 - Os critérios específicos de conduta funcional terá o ndice determinado pelo resultado da soma algébrica dos sub-itens da seguinte forma:

- I - inassiduidade, 01(um) ponto negativo por cada falta injustificada no ano;
- II - impontualidade, 01(um) ponto negativo por grupo de 03(três) entradas atrasadas ou saídas antecipadas por trimestre;
- III - indisciplina, 1 (um) ponto negativo para cada advertência, 2 (dois) pontos negativos para cada repreensão, 3 (três) pontos negativos para cada suspensão.
- IV – Improdutividade, compreendida a partir dos seguintes pontos:
- V - 1(um) ponto negativo para cada 50% do quantitativo total de alunos sob a responsabilidade do professor, reprovados em avaliaçoes ou testes diagnósticos realizados pela Secretaria de Educaço do Município;
- VI - 1 (um) ponto negativo para registro da Direço Escolar ou Secretaria de Educaço para cada ausência não justificada do professor em atividade de caráter pedagógico, tais como reuniões, capacitaçoes, conselho de classe, assembléa de categoria, etc., implicando em falta de dedicaço ou responsabilidade para com o exercício profissional;
- VII - 1 (um) ponto negativo para cada situaço comprovada pela Secretaria de Educaço ou Direço Escolar de não participaço em cursos de atualizaço ou projetos especializados de formaço docente, desde que oferecidos pela própria Secretaria, ou em parceria com órgãos afins, no período de dois (2) anos consecutivos;

 1o - A base de 50% de desenvolvimento do aluno será considerada de acordo com o diagnóstico realizado no final do ano letivo.



§ 2º – Os pontos negativos atribuídos na forma do inciso III, deste artigo, somente serão computados se a advertência, repreensão ou destituição de cargo de provimento em comissão forem aplicadas mediante resultado apurado em inquérito administrativo onde seja assegurado amplo direito de defesa ao servidor.

Art. 33 - Pelo critério específico de mérito intelectual será levado em conta a formação básica e o aprofundamento técnico profissional do funcionário, exclusivamente nas áreas de estudo que digam respeito à atribuição do cargo de sua carreira atual ou das funções exercidas em razão dele, através de cursos ou treinamento administrados por órgãos públicos ou privados a que tenha sido encaminhado o funcionário pela Secretaria de Educação.

Parágrafo único – A avaliação de que trata este artigo será feita com base na soma das cargas horárias dos cursos, as quais serão atribuídas os seguintes pontos ao Grupo Ocupacional de Magistério:

- I – de 20 a 120 horas/aula, 2(dois) pontos;
- II – de 121 a 180 horas/aula, 3(três) pontos;
- III – acima de 180 horas/aula, 5(cinco) pontos.

Art. 34 - O resultado final da avaliação de desempenho será a média aritmética simples dos pontos obtidos pelos critérios gerais e critérios específicos.

SUBSEÇÃO III PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO/TITULAÇÃO

Art. 35 – A Progressão por Nova Habilitação/Titulação, ocorrerá a qualquer tempo após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir a qualificação, a graduação ou a titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo.

Art. 36 – Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto-sensu, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados, para fins de progressão, se ministrado por instituição autorizada ou reconhecida pelos órgãos competentes e, quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art. 37 – A Progressão por Nova Habilitação/Titulação será efetivada mediante requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de Certificado ou Diploma devidamente instruídos, sendo o processo submetido à análise e parecer técnico do setor competente da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 38 – Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação e titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.



Art. 39 – O servidor que adquirir nova habilitação passará para a grade de vencimento correspondente a sua habilitação, permanecendo na mesma classe.

Art. 40 – A Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á ao Professor(a) da seguinte forma:

I - A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o Professor que obtiver Licenciatura Plena em área relacionada a sua atuação.

II - A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o Professor com Licenciatura Plena, que obtiver curso de Pós-Graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas em área relacionada a sua atuação.

III - A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o Professor portador de Licenciatura Plena, que obtiver o curso de Pós-Graduação stricto-sensu, Mestrado ou doutorado em área relacionada a sua atuação em área relacionada a sua atuação.



CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 41 - A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor, do Quadro do Sistema Público Municipal de Educação, dar-se-á de forma programada e sistemática, tendo em vista a natureza e o desenvolvimento do trabalho do servidor na carreira.

Art. 42 – A qualificação profissional tem funções de:

I – identificar as carências de servidores do Sistema Público Municipal de Educação 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 demande 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, objetivando a concessão de licença para a realização de cursos, conforme legislação estabelecida.

Art. 45 – A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação agrega os cargos do – Grupo Ocupacional do Magistério, assim denominados;

Parágrafo único - Professor, da Educação Infantil, das séries/anos iniciais do Ensino Fundamental e das séries/anos finais do Ensino Fundamental, constituído de 04 (quatro) CLASSES.

Art. 46 – A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal, bem como o Piso Profissional compõem o anexo III desta Lei.

SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 47 – Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro do Sistema Municipal de Educação especificadas a seguir:

I – Gratificação compensatória concedida ao Professor ou Profissional Técnico Pedagógico, que se deslocar de sua residência, da zona urbana ou rural do município, para desempenhar suas atividades em unidade escolar que for lotado, cuja unidade escolar esteja localizada em área de difícil acesso na zona rural, desde que não exista transporte oferecido pelo município, de acordo com os seguintes percentuais e distâncias conforme regiões:

§ 1º – Escolas que estejam localizadas na região Agreste do Município:

a) Distância de três(3) até doze(12) quilômetros da residência – Indenização de 15% (quinze por cento), calculada sobre o salário correspondente a 150 horas-aulas do professor Nível II, Classe A, faixa “a”.

b) Distância a partir de treze (13) quilômetros da residência – Indenização de 20% (vinte por cento), calculada sobre o salário correspondente a 150 horas-aulas do professor Nível II, Classe A, faixa “a”.

§ 2º – Escolas que estejam localizadas na região da Mata do Município:

a) Distância de três(3) até doze(12) quilômetros da residência – Indenização de 20% (vinte por cento), calculada sobre o salário correspondente a 150 horas-aulas do professor Nível II, Classe A, faixa “a”.

b) Distância a partir de treze (13) quilômetros da residência – Indenização de 25% (vinte e cinco por cento), calculada sobre o salário correspondente a 150 horas-aulas do professor Nível II, Classe A, faixa “a”.

II – Acréscimo de 25% (vinte por cento) calculado sobre o salário correspondente a 150 horas-aulas do professor Nível II, Classe A, faixa “a” concedido ao(a) professor(a) que atue com alunos portadores de necessidades especiais reunidos em classes distintas das demais, nas escolas comuns ou em escolas especializadas.



III – Acréscimo de 10% (dez por cento), calculado sobre o salário correspondente a 155 horas-aulas do professor Nível I, Classe A, faixa “a” para o professor que esteja atuando em programas especiais de aceleração ou correção do fluxo escolar, ou qualquer outro programa similar, cuja dedicação, resulta no excesso da carga horária regular.

§ 1º - Anualmente a Secretaria Municipal de Educação indica os locais e estabelece os critérios através de portaria, para a aplicação da vantagem constante do inciso I deste artigo.

§ 2º - Só fará jus à gratificação do inciso II o ocupante do cargo do Magistério Público Municipal portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial com duração mínima de 120 (cento e vinte) horas.

§ 3º - As gratificações de que tratam os incisos I e II cessarão quando o ocupante do cargo do Sistema Público Municipal for transferido para outro estabelecimento que não apresente as condições então previstas.

§ 4º - Ficam extintas todas as gratificações previstas em lei anterior, ressalvados os direitos adquiridos.

§ 5º - 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 Secretaria de Educação Cultura e Desportos, desde que o município não ofereça transporte e alimentação.

Art. 48 - Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção ou de direção-adjunta de unidade de Ensino da Rede Municipal de Ensino, farão jus à percepção de vantagem pelo exercício da função em dedicação exclusiva, calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas/aula mensais, Classe A, faixa “a”, Nível II da grade de Licenciatura Plena, obedecendo a seguinte escala:

I – Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 100 (cem) a 300 (trezentos), o diretor perceberá 40% (quarenta por cento) de gratificação.

II – Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 301 (trezentos e um) a 900 (novecentos), o diretor perceberá 50% (cinquenta por cento) de gratificação.

III - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos entre 901(novecentos e um) a 1.500(mil e quinhentos), o diretor perceberá 60% (sessenta por cento) de gratificação.

IV - Escola que funcione em dois ou três turnos, com número de alunos maior que 1.500(mil e quinhentos), o diretor perceberá 70% (setenta por cento) de gratificação.



§ 1º - O(a) diretor(a) escolar e diretor(a)-adjunto(a), terá jornada de trabalho de 40 horas semanais, enquanto permanecer na função e perceberão vencimentos sobre a carga horária de 200 horas/aula.

§ 2º - O diretor-adjunto, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação de 80% (oitenta por cento) da gratificação do Diretor.

§ 3º - A Secretaria Municipal de Educação definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor, um Diretor e um Diretor-adjunto ou um Diretor e dois Diretores-adjuntos.

Art. 49 – Os ocupantes do Cargo de Magistério nas funções de Inspeção de Ensino e Coordenação Pedagógica, farão jus à percepção de vantagem pelo exercício da função em dedicação exclusiva, na ordem de 40% (quarenta por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas/aula mensais, Classe A, faixa “a”, Nível II da grade de Licenciatura Plena.

§ 1º– O(a) Coordenador(a) Geral, perceberá gratificação correspondente a 60%(sessenta por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas/aula mensais, Classe A, classe “a”, Nível III da grade de Especialistas.

§ 2º– O(a) Inspetor Geral, perceberá gratificação correspondente a 60%(sessenta por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, 200 (duzentas) horas/aula mensais, Classe A, classe “a”, Nível III da grade de Especialistas.

§ 3º – O(a) professor(a) em atividade pedagógica, nas funções conforme caput deste artigo, cumprirá uma carga horária semanal de quarenta(40) horas e perceberá vencimentos sobre a carga horária de 200 horas/aula.

Art. 50 – Para as funções de Direção, Direção-adjunta, Inspeção de Ensino e Coordenação Pedagógica os profissionais deverão possuir além de habilitação legal, reunir mérito de autonomia, ética, relações humanas, profissionalismo, eficiência, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade e desempenho.

I – As funções de Inspeção de Ensino e Coordenação Pedagógica de que trata o caput deste artigo, serão alcançadas mediante processo seletivo, regulamentado através de decreto do poder Executivo Municipal.

II – As funções de direção e direção-adjunta de que trata o caput deste artigo, serão alcançadas mediante processo eletivo, regulamentado através de decreto do Poder Executivo Municipal.

III – O profissional do magistério que alcançar alguma das funções descritas nos incisos I e II será nomeado através de portaria do Poder Executivo Municipal.



CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

Art. 51 – Ao ocupante de cargo de Professor da Educação Infantil e das séries/anos iniciais do Ensino Fundamental, fica estabelecida a jornada de trabalho de 155 (cento e cinquenta e cinco) horas/aula mensais, sendo 125 (cento e vinte e cinco) horas/aula de efetivo exercício em sala de aula e 30 (trinta) horas/aula para atividades pedagógicas.

Art. 52 – Ao ocupante do cargo de Professor das séries/anos finais do Ensino Fundamental, fica estabelecido as seguintes jornadas:

I – jornada mínima de 150 (cento e cinquenta) horas/aula mensais, sendo 120 (cento e vinte) horas/aula em regência de sala de aula e 30 (trinta) horas/aula para atividades pedagógicas;

II – jornada máxima de 200 (duzentas) horas/aula mensais sendo 160 (cento e sessenta) horas/aula em regência de sala de aula e 40 (quarenta) horas/aula para atividades pedagógicas;

§ 1º - Fica assegurado aos ocupantes de cargo do que trata este artigo desde que em efetivo exercício de sala de aula em qualquer das jornadas de trabalho, o direito a 20% (vinte por cento) da carga horária semanal para atividades pedagógicas.

§ 2º – O cálculo das horas/aula regenciais e hora atividade de cada professor que leciona nas séries/anos finais do ensino fundamental será feito considerando a seguinte fórmula: para cada 100(cem) horas/aula, 80(oitenta) delas são horas/aula regenciais e 20(vinte) são horas atividade.

Em 80 aulas regenciais ----- tenho 100 aulas no total

Em "x" aulas regenciais ----- quantas aulas terei no total?

§ 3º - As horas/aula para atividades pedagógicas estabelecidas no § 1º deste artigo é tempo remunerado de que dispõe o(a) Professor(a), para planejamento, pesquisa e avaliação das atividades pedagógicas e deverão 50% (cinquenta por cento) delas serem vivenciadas no recinto da escola ou local estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 4º - A quantidade de horas aulas de um professor será calculada adotando-se a seguinte fórmula: ("x" aulas semanais) X 5(cinco).

Art. 53 – Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal poderá:

I - Complementar a jornada de trabalho de professores em até 50 (cinquenta) horas/aula mensais, passando a sua carga horária total para no máximo 200 (duzentas) horas/aula mensais.



§ 1º – O cumprimento da carga horária de que trata o inciso primeiro, só será estabelecido se o servidor estiver de acordo e possuir a habilitação necessária, retornando a carga horária de origem tão logo cesse a necessidade do serviço.

§ 2º - O complemento de até 50 (cinquenta) horas/aula de que trata o inciso primeiro desse artigo, não será incorporada a carga horária do(a) professor(a) quando concedido para atuação em atividades de reforço escolar em contraturno.

II - Designar o professor do quadro efetivo, que atua em turmas da Educação Infantil ou nas séries/anos iniciais do Ensino Fundamental, para lecionar disciplinas específicas em turmas das séries/anos finais do Ensino Fundamental, desde que o servidor esteja de comum acordo, possua a habilitação necessária e seja mediante contrato temporário.

SEÇÃO II

DAS FÉRIAS

Art. 54 – Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em efetivo exercício de sala de aula, farão jus a 45 dias de férias, sendo 30 (trinta) dias de férias após o término do ano letivo e 15 (quinze) dias de recesso após o término do 1º semestre escolar de cada ano, os demais integrantes do magistério que estão ocupando funções fora de sala de aula, farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 55 – As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 56– Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Art. 57 – O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Sistema Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 58 – Os atuais integrantes do Magistério do Serviço Público Municipal de Educação, estáveis e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Sistema Público Municipal, mediante enquadramento, obedecidos os princípios básicos definidos nesta Lei.

§ 1º - Os servidores que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§ 2º - Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na Classe e no Nível de habilitação que lhes corresponder.

§ 3º - Os servidores que se encontrarem à época de implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Sistema Público



Municipal, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

§ 4º - Até 60 (sessenta) dias contados da data da publicação da presente Lei, os servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Administração Pública Municipal, lotados na Secretaria de Educação poderão optar em permanecer nos seus cargos.

Art. 59 – Por estrita e excepcional necessidade do serviço público, o Poder Executivo Municipal poderá efetuar contratação por tempo determinado mediante prévio recrutamento.

I - A contratação de professor substituto, far-se-á exclusivamente para suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória.

II - As contratações para substituir professores afastados para capacitação ficam limitadas a dois por cento do total de cargos de docentes da carreira constante do quadro de lotação da instituição.

III - O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação.

IV – A carga horária para contratação de professores será de 150 horas/aula mensais para atuação nas séries/anos finais do ensino fundamental e 155 horas/aula mensais para atuação na educação infantil e séries/anos iniciais do ensino fundamental.

§ 1º - Na carga horária de que trata o inciso anterior estão incluídas as horas/aula regenciais e horas atividade.

§ 2º - A remuneração para contratação de professores da educação infantil e anos/séries iniciais do ensino fundamental será a de Nível I Magistério, Classe A, faixa “a”, ou de Nível II Licenciatura Plena em Pedagogia, Classe A, faixa “a” constantes do anexo III desta Lei.

§ 3º - A remuneração para contratação de professores dos anos/séries finais do ensino fundamental será a de Nível II Licenciatura Plena, Classe A, faixa “a”, constante do anexo III desta Lei.

Art. 60 – É assegurado ao ocupante de cargo do Sistema Público Municipal de Educação o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo único – A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.



Art. 61 – Os servidores do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo por no mínimo um ano.

Art. 62 – Os servidores do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação que se encontrem à disposição de outros órgãos não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 63 – Os servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, aposentados em cargo do Grupo Educacional de Magistério, terão proventos revistos para inclusão dos direitos e vantagens ora concedidos aos servidores em atividade, com fundamento no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, de acordo com a qualificação e o tempo de serviço que possuíam na época da concessão da aposentadoria.

Art. 64 – O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de conformidade com o prazo estabelecido por Lei Municipal no que diz respeito à prescrição.

Art. 65 – O Chefe do Poder Executivo Municipal designará através de Ato Legal, membros para compor uma comissão de Enquadramento a qual incumbirá promover todos os atos necessários à disposição dos servidores nos novos cargos.

Parágrafo único – A Comissão de que trata o caput deste artigo, deverá ser composta de cinco membros da seguinte forma: um representante da Secretaria de Educação indicado pelo(a) secretário(a) de educação, um membro do Conselho Municipal de Educação indicado pelo conselho, um membro do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb indicado pelo conselho, um(a) representante dos(as) professores(as) e um representante do Departamento de Recursos Humanos.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 66 – O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente do Sistema Público Municipal de Educação de São João, obedecerá aos critérios estabelecidos no Grupo Ocupacional.

I – Os atuais ocupantes de cargo serão enquadrados no presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Sistema Público



Municipal de Educação, em classe igual ou superior ao que já ocupa no momento de implantação do Plano, garantida a continuidade de contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado ainda, o regime de trabalho.

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.

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.

Art. 67 – Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério habilitados, concursados ou estáveis, serão a partir desta Lei, enquadrados nas CLASSES, A, B, C, D, E e F, 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 E.

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.

Art. 68 – Os atuais Professores com formação para o Magistério serão enquadrados no cargo de Professor Nível Especial I, os de Licenciatura Plena no cargo de Professor Nível II e os de Licenciatura Plena com Especialização no cargo de Professor Nível III desde que tenha cumprido o seu estágio probatório.

Art. 69 – Os enquadramentos de que trata os artigos 66, 67 e 68, 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. 70 – A Parte Suplementar do Quadro do Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação, é composta de cargos não compatíveis com o sistema de classificação adotada por esta Lei (anexo IV).



Art. 71– Será estabelecido padrão de vencimento designado pela letra A, conforme critérios estabelecidos no anexo IV.

Art. 72 – Aos ocupantes de cargo da Parte Suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art.73 – Fica vedado o ingresso na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo único – Responderá Administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na Parte Suplementar.

Art. 74 – Poderá o ocupante de cargo da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente do Sistema Público Municipal de Educação, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

Art. 75 - Enquanto vigor a medida liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADIN nº 4.167, os termos “vencimentos iniciais” e “salário inicial” tratados na presente Lei ficam entendidos como remuneração total inicial.

Art. 76 – A Secretaria de Educação Municipal recepcionará profissionais do magistério de outros entes federados por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas, na forma de regulamentação específica da rede de ensino, inclusive para fins de intercâmbio entre os diversos sistemas, como forma de propiciar ao profissional da educação sua vivência com outras realidades laborais, como uma das formas de aprimoramento profissional.

Art. 77 – O Poder Executivo Municipal terá um prazo de 90(noventa) dias a contar da vigência desta, para regulamentar os incisos I e II do artigo nº 50 da presente lei.

SEÇÃO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 78 – Os valores constantes no anexo III da presente Lei serão reajustados de acordo com a disponibilidade financeira do Município através de complementação da União.

Art. 79 – As despesas resultantes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.



Art. 80 – Todas as vantagens decorrentes do enquadramento dos membros do Sistema Público Municipal de Educação terão efeitos financeiros a contar a partir de 1º de janeiro de 2010.

Art. 81– Os saldos provenientes de superávit financeiro da conta dos 60% do fundeb, que venha ser apurado no decorrer do exercício financeiro, serão rateados com os profissionais do magistério que estiverem em efetivo exercício de suas funções de forma proporcional a sua carga horária de origem.

Art. 82– Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário em especial a Lei Municipal nº 860 de 20/12/07.

Palácio Municipal João de Assis Moreno, em 21 de dezembro de 2009.



Pedro Antonio Vilela Barbosa
Prefeito



LEI N.º 892/2009 DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009

ANEXO I

**CARGOS E FUNÇÕES COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL
 MAGISTÉRIO E TÉCNICO-PEDAGÓGICO**

**1 – FICAM CRIADOS OS CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO
 PLANILHA I A SEGUIR:**

PLANILHA I

DENOMINAÇÃO	CARGO TRANSFORMADO	QUANTIDADE
PROFESSOR I PROFESSOR II	PROFESSOR	250

**2 – FICAM CRIADAS AS FUNÇÕES DE APOIO TÉCNICO PEDAGÓGICO DE
 CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO CONFORME
 PLANILHA II A SEGUIR:**

PLANILHA II

COORDENADOR PEDAGÓGICO ESPAÇO RURAL (NÚCLEO DE ESCOLAS)	NÚCLEO DE ESCOLAS RURAIS (ESCOLAS SEM DIREÇÃO)	01 PARA CADA NUCLEO COM 5 ESCOLAS
COORDENADOR PEDAGÓGICO ESCOLAS COM DIREÇÃO (URBANAS OU RURAIS)	ESCOLAS COM DOIS TURNOS	01 COORDENADOR POR ESCOLA
	ESCOLAS COM TRÊS TURNOS	02 COORDENADORES POR ESCOLA
COORDENADOR PEDAGÓGICO (PROJETOS ESPECIAIS)	(NOMEADO ENQUANTO O PROGRAMA ESTIVER EM VIGÊNCIA NO MUNICÍPIO)	O Nº SERÁ ESTABELECIDO DE ACORDO COM O TERMO DE ADESAO.

PLANILHA III

FUNÇÕES PEDAGÓGICAS	
Diretor(a) Escolar	Conforme Art.48
Diretor(a) Adjunto	Conforme Art.48
Coordenador(a) Geral	
Inspetor(a) Geral	
Coordenador(a) Pedagógico	
Inspetor(a) de Ensino	



LEI N.º892/2009 DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009

ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR(A)

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

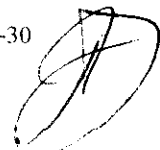
- Exerce a docência na Rede Pública Municipal de Educação, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
- Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
- Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
- Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
- Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRIÇÃO DETALHADA

PROFESSOR(A) EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1 - RESPONSABILIDADE:

1.1-Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;



- 1.2- Informa aos pais e responsáveis sobre a freqüência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- 1.3- Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
- 1.4- Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- 1.5- Participa do planejamento geral da escola;
- 1.6- Participa da escolha do livro didático;
- 1.7- Acompanha e orienta estagiários;
- 1.8- Participa de reuniões interdisciplinares;
- 1.9- Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- 1.10- Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
- 1.11- Participa do conselho de classe;
- 1.12- Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
- 1.13- Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
- 1.14- Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- 1.15- Mantém atualizados os registros de aula, freqüência e de aproveitamento escolar do aluno;
- 1.16- Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- 1.17- Participa da gestão democrática da unidade escolar;

2 - DESEMPENHO EFICIENTE NO TRABALHO:

- 2.1- Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
- 2.2- Dispõe de transparência nas informações e equidade de oportunidade nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho da Escola através de teste avaliativo realizado com os alunos ao final de cada semestre letivo;
- 2.3- Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- 2.4- Propiciam aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- 2.5- Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- 2.6- Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
- 2.7- Desenvolve a auto-estima do aluno;

3 - DEDICAÇÃO

- 3.1- Zela pela integridade física e moral do aluno;
- 3.2- Confecciona material didático;
- 3.3- Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- 3.4- Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- 3.5- Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
- 3.6- Incentiva o gosto pela leitura;
- 3.7- Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;



4 - ASSIDUIDADE

4.1-Cumpre a sua carga-horária na íntegra, zelando pela assiduidade;

5 - PONTUALIDADE

5.1-Chega ao trabalho com antecedência mínima de cinco minutos, preservando a pontualidade;

6 - REALIZAÇÃO DE PROJETOS E TRABALHOS ESPECIALIZADOS

6.1-Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;

6.2-Elabora projetos pedagógicos;

6.3-Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;

6.4-Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

7 - CURSOS DE ATUALIZAÇÃO

7.1-Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;

7.2-Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;

8 - ÉTICA PROFISSIONAL

8.1-Mantém uma postura ética em suas relações inter-pessoais e profissionais, baseada em princípios de respeitabilidade, coerência e dignidade;

8.2-Propicia uma relação harmônica com todos os trabalhadores da educação;

8.3-Propicia um melhor relacionamento com a coletividade e o respeito ao patrimônio público e trata com cortesia, respeito, educação e consideração, os colegas de trabalho e superiores hierárquicos;

8.4-Vivencia, orienta e difunde os princípios éticos entre a comunidade escolar, ampliando a confiança da sociedade na integridade e transparência das atividades por ele desenvolvidas e pela Entidade de Ensino onde trabalha;

9 - CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

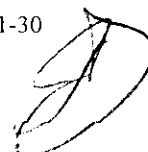
9.1-Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;

9.2-Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;

9.3-Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;

9.4-Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;

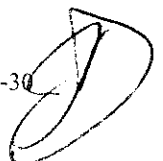
10-EXECUTA OUTRAS ATIVIDADES CORRELATAS.



PROFESSOR(A) EM ATIVIDADE DE SUPORTE PEDAGÓGICO

DIRETOR ESCOLAR

- 1 - Elaborar e apresentar plano de trabalho 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 vice-diretor e com o coordenador geral, inspetor geral e coordenador pedagógico.
- 3 - Coordenar as atividades pedagógicas, administrativas e financeiras de acordo com as orientações do conselho escolar e da Secretaria de Educação atendendo a legislação vigente.
- 4 - Executar as determinações dos órgãos que regem o funcionamento da a unidade escolar.
- 5 - Cumprir e fazer cumprir a legislação vigente e os convênios propostos no projeto pedagógico da unidade escolar.
- 6 - Representar a unidade escolar, responsabilizando-se juntamente com o conselho escolar pelo seu funcionamento.
- 7 - Elaborar o plano de aplicação dos recursos financeiros para avaliação e aprovação.
- 8 - Manter atualizado o inventário dos bens públicos, zelando por sua conservação.
- 9 - Apresentar à comunidade, dentro dos prazos estabelecidos, os resultados da avaliação de desempenho e a movimentação financeira da unidade escolar.
- 10 - Propor ações que visem à melhoria da qualidade dos serviços prestados.
- 11 - Submeter à apreciação do Conselho escolar as transgressões disciplinares dos alunos, ouvida a coordenação pedagógica e o conselho escolar.
- 12 - Cumprir e fazer cumprir o estatuto do magistério.
- 13 - Coordenar o processo pedagógico, articulando as ações entre os turnos de funcionamento da unidade escolar.
- 14 - Participar de programas de formação propostos para os coordenadores pedagógicos.
- 15 - Assegurar a execução coordenada e integral das atividades dos setores e dos indivíduos da escola, conforme decisões coletivas anteriormente tomadas;



16 - Favorecer o processo participativo de tomada de decisões, cuidando, ao mesmo tempo, que estas se convertam em medidas concretas efetivamente cumpridas pelo setor ou pelas pessoas em cujo trabalho são aplicadas;

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

COORDENADOR GERAL

1 - Contribuir, conjuntamente com o coordenador pedagógico, para o acesso e permanência do aluno na Unidade Educativa, intervindo com sua especificidade de mediador no entendimento do currículo, mobilizando os professores para a qualificação do processo ensino/aprendizagem, através da composição, caracterização e acompanhamento das turmas, do horário escolar, listas de materiais e de outras questões curriculares;

2 - 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;

3 - Participar junto à comunidade escolar na criação, organização e funcionamento de ações pedagógicas incentivando a participação e democratização das decisões e das relações na Unidade Escolar;

4 - Participar junto com a coordenação pedagógica e a comunidade escolar no processo de elaboração e atualização do Regimento Escolar e da Proposta Pedagógica;

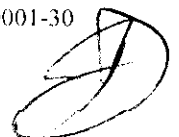
5 - Verificar a utilização do Regimento Escolar e da Proposta Pedagógica como instrumento de suporte pedagógico, atuando de forma interventiva sempre que necessário;

6 - Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de projetos, planos, programas e outros, objetivando o atendimento e acompanhamento dos coordenadores pedagógicos, no que se refere ao processo ensino/aprendizagem;

7 - Participar de cursos, seminários, encontros e outros, buscando a fundamentação, atualização e redimensionamento da ação específica do Coordenador Geral;

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

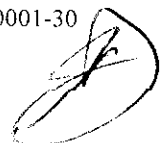
9 - Elaborar anualmente relatório síntese das ações realizadas na Unidade Educativa;



- 10 - Participar, junto com os coordenadores pedagógicos, da sistematização e divulgação de informações sobre o aluno para conhecimento da Secretaria de Educação, e em conjunto discutir os possíveis encaminhamentos;
- 11 - Coordenar a análise qualitativa e quantitativa do rendimento escolar, junto com o professor e demais especialistas, visando reduzir os índices de evasão e repetência, qualificando o processo ensino-aprendizagem;
- 12 - Visar o redimensionamento da ação pedagógica, coordenando junto aos demais especialistas e professores o processo de identificação e análise das causas, acompanhando os alunos que apresentam dificuldades na aprendizagem;
- 13 - Coordenar o processo de articulação das discussões do currículo com a comunidade educativa, sendo o mediador da ação docente, considerando a realidade do aluno como foco permanente de reflexão redirecionador do currículo;
- 14 - Realizar e/ou promover pesquisas e estudos emitindo pareceres e informações técnicas na área de atuação da coordenação geral;
- 15 - Desenvolver o trabalho de coordenação geral, considerando a ética profissional;
- 16 - Realizar outras atividades correlatas com a função

COORDENADOR PEDAGÓGICO

- 1- Coordenar, conjuntamente com a direção, a elaboração e responsabilizando-se pela divulgação e execução da Proposta Pedagógica da escola, articulando sua elaboração de forma participativa e cooperativa;
- 2 - Organizar, e apoiar principalmente, as ações pedagógicas, possibilitando sua efetividade;
- 3 - Estabelecer uma parceria com a direção da escola que favoreça a criação de vínculos de respeito e de trocas no trabalho educacional;
- 4 - Acompanhar e avaliar o processo ensino/aprendizagem e contribuir positivamente na busca de soluções para os problemas de aprendizagens identificados;
- 5 - Coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas no espaço de atuação escolar;
- 6 - Favorecer a integração junto à direção e à equipe pedagógica da escola para a melhoria permanente do processo de ensino-aprendizagem;
- 7 - Coordenar e acompanhar os horários de cumprimento das horas atividades, 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;



8 - Avaliar as práticas planejadas, discutindo com os envolvidos e 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 acadêmico dos alunos, através de registros por bimestre, orientando os docentes para a criação de propostas diferenciadas e direcionadas aos que tiveram desempenho insuficiente;

10 - Estabelecer metas a serem atingidas em função das necessidades expostas para o trabalho dos professores;

11 - Promover um clima escolar favorável à aprendizagem e ao ensino, a partir do entrosamento entre os membros da comunidade escolar e da qualidade das relações interpessoais.

INSPETOR DE ENSINO

1 - Assessorar os superiores hierárquicos em assuntos da Área da Inspeção Escolar;

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

3 - Participar do planejamento dos mecanismos e instrumentos de controle - especialmente nos 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 vistas à melhoria do ensino, por meio da caracterização da realidade escolar, pautada nas necessidades a serem atendidas e nas possibilidades a serem aproveitadas;

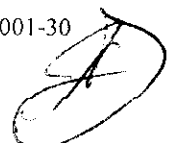
5 - Colaborar no planejamento e elaboração das diretrizes teórico-pedagógicas do Processo de Controle - unidade de avaliação/processo avaliado, que favoreçam a vivência da filosofia e da política educacional do Município;

6 - Manter-se constantemente atualizado 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 no Sistema 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;



- 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 realimentação do Sistema Estadual de Educação, bem como sua avaliação pela Secretaria de Estado de Educação;
- 15 - Zelar pelo bom funcionamento das instituições vinculadas ao sistema de ensino através dos 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 unidade escolar.
 - b) a organização 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 de Educação, desde que estejam em consonância com a legislação em vigor.
 - d) a observância dos princípios estabelecidos na proposta político pedagógica do sistema de ensino, atendendo à legislação vigente.
- 16 - Realizar sua ação cooperativamente no âmbito do órgão que participa;
- 17 - Atender às solicitações do superior referentes à sua ação avaliadora desenvolvida no âmbito municipal ou do sistema.

REQUISITOS DE INSTRUÇÃO

ÀS ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

Graduação em Licenciatura Plena na área de Pedagogia para atuação na Educação Infantil e séries/anos iniciais do Ensino Fundamental, e excepcionalmente até quando a legislação permitir poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área. Para atuação nas séries/anos finais do Ensino



Fundamental será exigida graduação em Licenciatura Plena em área relacionada a atuação.

ÀS ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

Habilitação específica, obtida em curso de Graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação em área relacionada à pedagogia, garantida nesta formação, a base comum nacional.

EXPERIÊNCIA

Para os Professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigido além da habilitação, a experiência docente de 03 (três) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do Cargo deve ser capaz de trabalho mental freqüente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos freqüentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.



LEI N.º 892/2009 DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009

ANEXO IV

QUADRO SUPLEMENTAR

GRADE DE VENCIMENTOS

PADRÃO	JORNADA DE TRABALHO	VENCIMENTO	CARGOS ESTÁVEIS NÃO HABILITADOS
A	150 horas	465,00	Professor sem habilitação para as séries/anos iniciais (Magistério)
B	200 horas	511,50	Professor sem habilitação para as séries/anos finais (Licenciatura)

