**PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA**
**ESTADO DE SÃO PAULO**

CÂMARA MUNICIPAL - MOCOCA -
PROTOCOLO

| NUMERO | DATA | RUBRICA |
|---|---|---|
| 457 | 26.02.10 | |

Of. nº 249/2010 MOCOCA, 25 de fevereiro de 2010

Senhor Presidente:

Pelo presente, encaminhamos o anexo Projeto de Lei Complementar para análise e votação dessa Douta Câmara, nos termos do artigo 39 da Lei Orgânica do Município, pelos seguintes motivos:

Visa o presente Projeto de Lei Complementar dispor sobre o Programa de Carreira e Valorização do Magistério, estabelecendo normas quanto ao emprego, a remuneração e o desenvolvimento da carreira dos profissionais do magistério da Prefeitura de Mococa e substituir a atual Lei Municipal nº 2.254, de 1992, que trata da questão.

Como sabido, a atual lei municipal que rege as regras do Magistério é o erroneamente denominado "Estatuto do Magistério" (Lei nº 2.254), elaborado no início da década de 1990 e que se apresenta bastante desatualizado e em desacordo com a realidade social vigente.

Em razão disso, se faz urgentemente necessária sua modificação, que deve ser feita por um instrumento legal mais moderno e que possa atender aos interesses da coletividade, sem causar perdas aos empregados públicos municipais e à Prefeitura de Mococa.

Por esta razão, o Departamento de Educação empenhou seus maiores esforços em estudos técnicos, pedagógicos, sociais, jurídicos e financeiros, no sentido de elaborar uma nova legislação, que culminou com o presente Projeto de Lei Complementar, ora em apreço.

Diante da magnitude da proposta, importante tecer algumas considerações sobre o presente Projeto de Lei Complementar, a fim de que o trabalho de análise a ser realizado pelos Nobres Vereadores não se desvincule da objetividade que o tema requer.

Pois bem, as rápidas mudanças que o mundo experimenta em face do avanço tecnológico, comparado – guardadas as devidas proporções – à Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX, impõem adequação institucional que dê suporte aos desafios cotidianos.

Ora, nossa legislação municipal precisa ser capaz de responder às exigências de realidade complexas, principalmente em relação à Educação. A questão é objetiva: há necessidade de mudanças, seja para adequar a legislação à modernidade, seja para atender melhor o interesse público. Mas o incontestável é que a mudança é imprescindível.

Ademais, a Prefeitura de Mococa é signatária do Plano de Metas "Compromisso Todos pela Educação", que gerou o P.A.R. – Plano de Ações Articuladas, que exige um "Programa de Carreira e Valorização do Magistério" que contemple regras claras para o ingresso na carreira, avaliações de desempenho e critérios de evolução funcional, por meio de trajetória de formação (inicial e continuada) e tempo de serviço, assim como a previsão da composição de jornada de trabalho com horas-aulas e horas-atividades. Exatamente o que está contido no texto da presente Lei Complementar.

E o P.D.E. – Plano de Desenvolvimento da Educação, condicionou o apoio técnico e financeiro do Ministério da Educação ao ingresso no P.A.R., por parte da Prefeitura de Mococa. Dessa

feita, caso o Município não possua uma legislação moderna e atualizada como estamos propondo, haverá dificuldades na captação de recursos federais para a educação do Município. E como sabido, os recursos do FUNDEB são basicamente provenientes de verbas federais.

Ora, a não aprovação do Projeto de Lei Complementar, da forma como ora apresentado, certamente causará enormes prejuízos ao sistema de ensino municipal, afetando os estudantes de forma inadmissível.

Por fim, importante esclarecer que a elaboração do Projeto de Lei teve como prioridade os estudantes, isto é, o beneficiário direto e imediato da educação. Mas não se deixou de considerar, evidentemente, os profissionais do Magistério, justamente o fator essencial de um bom ensino.

Por isso, vale desatacar que, um dos mais importantes aspectos contidos neste Projeto de Lei Complementar, é aquele que estabelece sistema de avaliação dos professores, o que os possibilitará progredir na carreira, mediante avaliações objetivas e criteriosas (todas devidamente previstas na Lei), valorizando o mérito de cada profissional. Entendemos que este é um avanço incomensurável.

Evidente que os efeitos desta relevante mudança não serão sentidos em pouco tempo. Será preciso alguns anos para que a nova realidade surta os efeitos pretendidos. Mas não podemos permanecer omissos. O passo inicial foi dado e as futuras gerações serão agraciadas com estas modificações.

Por todas estas razões, o presente Projeto de Lei Complementar merece a mais pronta aprovação, na sua íntegra, sem que haja emendas que o modifique, vez que o conteúdo do texto apresentado é extremamente preciso e adequado às necessidades e realidade do Município de Mococa.

Reiteramos a Vossa Excelência os nossos protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente,

ANTÔNIO NAUFEL
Prefeito Municipal

Exmo. Sr.
FRANCISCO CARLOS CÂNDIDO
DD. Presidente da Câmara Municipal de Mococa
MOCOCA-SP

**PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA**
**ESTADO DE SÃO PAULO**

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 005 de 23 de Fevereiro de 2010

*Dispõe sobre o programa de empregos, remuneração e desenvolvimento de carreira dos profissionais do Magistério da Prefeitura Municipal de Mococa e dá outras providências".*

ANTÔNIO NAUFEL, Prefeito Municipal de Mococa,

FAÇO SABER, que a Câmara Municipal de Mococa, em Sessão realizada no dia....., aprovou Projeto de Lei Complementar nº...../10, e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

## CAPÍTULO I
## DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

### Seção I
### Apresentação e Base Legal

Art. 1º. A presente Lei Complementar, nomeada de "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO — EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL", disciplina a estrutura e a organização da carreira dos profissionais da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Mococa, nos termos da Lei Federal n. 9.394 de 1996, que estabelece as Diretrizes

e Bases da Educação Nacional — LDB —, nos termos da Lei Federal n. 11.494 de 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação — FUNDEB — e demais disposições constitucionais e legais aplicáveis.

Parágrafo Único. Os Profissionais da Educação Básica são essenciais à realização da missão constitucional pela educação e vocacionados de modo único a esta missão, razões pelas quais se faz imprescindível um programa específico para o delineamento de seus cargos e a remuneração e o planejamento de suas carreiras, por meio de ordem e estrutura jurídica próprias, diferenciada dos demais empregados municipais e garantida por meio de Lei específica.

## Seção II
## Dos Objetivos

Art. 2°. O "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO — EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" tem por objetivos:

**I** — fixar critérios e padronizar conceitos que possibilitem gerir, com transparência e equidade, um modelo claro de remuneração e desenvolvimento de carreira — de forma objetiva, profissional e impessoal;

**II** — atrair e reter os profissionais — em reais condições de responder aos desafios da vocação à profissão de educador;

**III** — estimular o desenvolvimento dos profissionais, apresentando-lhes as possibilidades e oportunidades de crescimento e suas respectivas exigências;

**IV** — aumentar o envolvimento, comprometimento e a dedicação dos educadores;

**V** — apresentar aos professores, de forma realista, um modelo responsável e sustentável de valorização da carreira por meio do qual o crescimento profissional se justifique pelo mérito profissional e

**VI** — gerar um clima de confiança por meio da prática responsável de critérios objetivos e regras claras.

## Seção III
## Dos Conceitos Básicos

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

**I** — classe: conjunto de empregos efetivos ou temporários da mesma natureza e igual denominação;

**II** — emprego de provimento em comissão ou "cargo em comissão" ou simplesmente "em comissão": emprego preenchido por ocupante transitório em razão de ser pessoa de confiança da autoridade nomeante, incumbido de cumprir função "em comissão";

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

**IV** — faixa: linha horizontal na qual o empregado está inscrito em razão de sua qualificação acadêmica, dentro do quadro de acesso, na qual possa progredir horizontalmente;

**V** — Magistério: conjunto de profissionais da educação, em efetivo exercício de atividade docente ou suporte pedagógico, vinculados direta e imediatamente ao exercício da educação, compreendido pela "classe de docentes" — dedicados ao exercício da regência de aulas ou a condução de atividades educativas, estudos e convivência, sozinho ou auxiliado por um colega educador — e pela "classe de suporte pedagógico" — dedicados ao suporte pedagógico ao exercício da docência e caracterizados por seu apoio técnico-pedagógico e administrativo imediato aos professores;

**VI** — nível ou degrau: subdivisão de uma determinada faixa, fracionando a linha horizontal em segmentos, com a utilidade de posicionar determinado empregado na etapa mais adequada ao seu progresso profissional;

**VII** — Plano de Carreira: conjunto de empregos dispostos em um quadro de acesso que estabeleça o processo de desenvolvimento profissional e consequente crescimento proporcional de sua remuneração, em razão de um sistema objetivo de avaliação de desempenho, constituindo um sistema que regule as condições e o processo de movimentação dos empregados em uma determinada carreira, em razão de seu mérito;

**VIII** — progressão horizontal: evolução do empregado, de nível em nível, numa mesma faixa;

**IX** — progressão vertical: evolução do empregado, de uma faixa a outra, em função da evolução de sua qualificação acadêmica;

**X** — Rede Municipal de Ensino: conjunto de órgãos e instituições que realizam atividades de educação sob a direção do DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO;

**XI** — Unidade de Ensino, Unidade Escolar ou Escola: estabelecimento onde ocorre de modo estável e ordinário a relação ensino-aprendizagem.

## CAPÍTULO II
## DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

### Seção I
### Da Composição do Quadro

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

**I** — que exerçam a atividade de docência e

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

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

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

(a) o Professor Auxiliar — PA —;

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

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

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

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

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

(a) o Diretor de Escola;

(b) o Vice Diretor de Escola;

(c) o Coordenador Pedagógico;

(d) o Supervisor de Ensino e

(e) o Assessor Pedagógico.

**Parágrafo Único.** As descrições de suas responsabilidades constam no mecanismo de gestão de recursos humanos conhecido por "descritor de cargos", onde se apresentam as descrições sintéticas de cada um dos tipos profissionais elencados por

estes artigos, mapeados nos ANEXOS de V a XIV desta Lei Complementar.

**Seção II**
**Do Campo de Atuação**

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 2º.** Os professores especialistas em Educação Física, Educação Artística e Língua Estrangeira, dos quais se fala no inciso IV deste artigo, embora atendam às turmas do 1º ao 9º ano do Ensino Fundamental, são contados, para todos os efeitos deste "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO", entre os docentes do Ensino Fundamental II — PEF II.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 5º.** Distinguem-se:

**I** — os "empregados chamados em comissão", que não são empregados municipais de carreira, mas sim chamados pessoalmente em razão da fé pessoal que lhe tem a autoridade nomeante;

**II** — dos "empregados designados em razão de confiança", que são necessariamente empregados municipais de carreira da classe de docentes que se caracterizam por ser transitoriamente designados ao exercício de maiores responsabilidades em razão da confiança que lhe tem a autoridade nomeante, justificada pelo reconhecimento notório de suas qualidades técnico-profissionais entre seus pares.

## CAPÍTULO III
## DO PROVIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

**§ 4º.** Não haverá provimento de empregos de carreira, chamamentos em comissão e designações de empregados em razão de confiança se não sob prova objetiva de sua real necessidade, nos termos do ANEXO II, integrante desta Lei Complementar.

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

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

**II** — que ao término do chamado em comissão, o comissionado retira-se totalmente da Rede Municipal de Ensino ou do Departamento de Educação;

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

**IV** — que o fim do chamamento em comissão e da designação em razão de confiança pode acontecer a qualquer tempo, a critério do Prefeito Municipal, ouvido o Diretor do Departamento de Educação;

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

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

**Art. 10.** Havendo profissionais advindos do Magistério da SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO cedidos ao MUNICÍPIO por força de convênio, estes somente poderão ser "designados em razão de confiança" aos postos da classe de suporte pedagógico.

**Seção II**
**Dos Concursos Públicos**

**Art. 11.** A contratação de empregados de carreira será realizada mediante concursos públicos de provas e títulos, devidamente prevista e detalhada em edital, observada toda a legislação pertinente.

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

**I** — primeiro, o candidato com maior titulação na área de atuação;

**II** — segundo, o candidato que tiver maior idade e

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

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

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

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

**I** — ser brasileiro nato ou naturalizado;

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

**III** — estar em pleno gozo de seus direitos políticos;

**IV** — estar em dia com suas obrigações eleitorais;

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

**VI** — não ter sido demitido ou exonerado por justa causa de emprego ou cargo público em qualquer ente da Federação e

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

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

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

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

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

**IV** — o prazo de validade do concurso;

**V** — o número de empregos oferecidos para provimento;

**VI** — os critérios para aprovação, classificação e convocação e

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

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

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

**Seção III**
**Do Ingresso**

**Art. 18.** O ingresso em emprego da classe de docentes e de Diretor de Escola dar-se-á, sempre, no primeiro nível da faixa que lhe corresponder à sua titulação acadêmica ao tempo da inscrição do concurso, progredindo horizontalmente a partir do primeiro

nível ou degrau ("N1"), e do atual para o seguinte, e assim, sucessivamente, ("N2", "N3", "N4", "N5" e "N6"), sem saltar nenhum deles, em conformidade com o ANEXO IV, integrante desta Lei Complementar.

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

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

**Art. 19.** O chamamento em comissão ou a designação em razão de confiança para emprego da classe de suporte pedagógico se restringirá aos cargos de Vice Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino e Assessor Pedagógico, e procederá mediante regulamentação administrativa específica nos exatos termos que lhe manda a presente Lei Complementar, não se lhes referindo, dadas as peculiaridades deste tipo específico de vinculação, os mecanismos próprios do ingresso, da remuneração e da progressão de carreira típicos dos empregados que atuem como Professor Auxiliar — PA —, Professor de Educação Infantil — PEI —, Professor de Ensino Fundamental I — PEF I —, Professor de Ensino Fundamental II — PEF II —, Professor do Ensino Médio e Médio Integrado — PEM — e Diretor de Escola, desde que estes efetivamente atuem como tais, para os

quais o presente **"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO"** se lhes aplica plenamente.

**§ 1º.** Enquanto a designação em razão de confiança é exclusiva para empregados da classe de docentes, o chamamento em comissão é possível tanto para pessoas externas ao Magistério quanto para os profissionais da classe de suporte pedagógico, respeitados todos os termos desta Lei Complementar.

**§ 2º.** As designações em razão de confiança terão precedência sobre os chamamentos em comissão de educadores exteriores ao quadro do Magistério municipal.

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

**Art. 20.** O processo de substituição de ausente, por meio de procedimento classificatório terá regulamentação administrativa específica provida pelo Departamento de Educação, não competindo a este "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO" a normatização a respeito do ingresso de professores substitutos, uma vez que, justificando, quanto a estes profissionais:

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

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

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

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

**I** — o fim do período letivo e

**II** — nova atribuição de classes e aulas.

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

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

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

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

**IV** — no caso em que a especialidade da disciplina cursada pelo ausente ou a transitoriedade da ausência não justifique o provimento de emprego de carreira, ponderando o Departamento de Educação pela substituição temporária;

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

VI — a saída voluntária do emprego municipal.

**Seção VI**
**Da Posse de Empregado Público do Magistério Municipal**

**Art. 21.** Os requisitos mínimos para posse em emprego público são os que constam no ANEXO I, integrante desta Lei Complementar.

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

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

**Art. 24.** Perde o direito à nomeação e posse o candidato que não apresentar condições de saúde e avaliação psicológica compatíveis com o exercício do emprego, comprovadas em inspeção realizada por órgão médico oficial nomeado pelo Departamento de Educação e declarada em laudo.

## Seção VII
## Do Estágio Probatório

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

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

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

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

**Art. 28.** Os critérios e mecanismos de avaliação do estágio probatório serão os mesmos adotados para a avaliação de desempenho do Magistério municipal ao término de cada interstício.

elencados no artigo 45, incisos I e II, solicitando, porém, a regulamentação administrativa específica para o seu procedimento.

**Art. 29.** No final dos 03 (três) anos do período probatório, o empregado que não somar objetivamente, as competências e habilidades necessárias à missão que lhe foi atribuída e a manutenção da saúde física e psicológica compatível com a missão a que se candidatou, considerados os termos desta Lei Complementar, será justificadamente demitido.

## CAPÍTULO IV
## DA JORNADA DE TRABALHO

### Seção I
### Da Classe de Docentes

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

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

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

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

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

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

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

(b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas,

necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola e/ou pelo Vice Diretor de Escola e/ou Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: *(i)* reuniões de orientação técnico-pedagógica; *(ii)* estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; *(iii)* revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; *(iv)* atendimento a pais e alunos; *(v)* aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo Departamento de Educação; *(vi)* cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e *(vii)* atividades organizadas pelo Departamento de Educação.

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

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

(b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola e/ou pelo Vice Diretor de Escola e/ou Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: *(i)* reuniões de orientação técnico-pedagógica; *(ii)* estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; *(iii)* revisão de conteúdos, planejamento e avaliação

pedagógica e programação de atividades educativas; *(iv)* atendimento a pais e alunos; *(v)* aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo Departamento de Educação; *(vi)* cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e *(vii)* atividades organizadas pelo Departamento de Educação.

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

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

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

cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e *(vii)* atividades organizadas pelo Departamento de Educação.

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

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

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

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

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

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

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

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

**II** — reforço em Língua Portuguesa e Matemática;

**III** — experimentação de expressões artísticas;

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

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

**VI** — cidadania e inserção na comunidade local;

**VII** — prevenção à violência;

**VIII** — reflexões sobre as drogas lícitas e ilícitas e

**IX** — o meio ambiente.

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

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

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

**Art. 35.** É exceção ao artigo anterior, os casos de substituição por período superior a 30 dias corridos, situação na qual, ouvidos o Diretor de Escola e o Coordenador Pedagógico, o Departamento de Educação avaliará a conveniência e a oportunidade de atribuir ao substituto, o incremento mensal de 03 (três) a 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico — HTP — em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno, compreendendo o total das 05 (cinco) horas semanais de trabalho pedagógico, das quais 03 (três) horas deverão ser reservadas exclusivamente para atividades realizadas, necessariamente, dentro da Unidade de Ensino, preferencialmente assistidas pelo Diretor de Escola e/ou pelo Vice Diretor de Escola e/ou Coordenador Pedagógico e somente para a realização de: *(i)* reuniões de orientação técnico-pedagógica; *(ii)* estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; *(iii)* revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades educativas; *(iv)* atendimento a pais e alunos; *(v)* aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo Departamento de Educação; *(vi)* cumprimento de procedimentos administrativo-pedagógicos e *(vii)* atividades organizadas pelo Departamento de Educação.

## Seção II
## Da Classe de Suporte Pedagógico

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

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

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

## Seção III
## Das Horas de Trabalho Pedagógico dos Docentes

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

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

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

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

**§ 4º.** As horas de trabalho pedagógico individual — HTPI — reservam-se, especificamente, para: *(i)* procedimentos de avaliação do desempenho profissional do docente; *(ii)*

estudos e preparação de planos de aulas e *(iii)* correção de provas e avaliações aplicadas aos alunos.

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

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

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

**§ 8º.** Constituirá falta grave — e sujeita às penalidades legais e aos descontos da remuneração correspondente — por parte do empregado do Magistério municipal, não cumprir, injustificadamente, com o compromisso das horas de trabalho pedagógico, nos termos desta Lei Complementar.

## CAPÍTULO V
## DA CARREIRA

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

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

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

**II** — que o tempo de carreira expressa a estabilidade e a perseverança do profissional na sua relação de continuidade no emprego, do que deve-se reconhecer o seu valor mas, no entanto, a permanência na ocupação do emprego ao longo do tempo, por si mesma, é menos meritória do que cada uma dos fatores de mérito conjugados e apresentados no Princípio anterior, inscrito no inciso I deste artigo;

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

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

## Seção II
## Do Enquadramento nas Tabelas Salariais

**Art. 39.** O procedimento chamado de "enquadramento", — aplicável somente aos ingressos por meio de concursos públicos de provas e títulos, que compreendem a totalidade da classe de docentes e dos Diretores de Escola, — consiste num recurso que permite aplicar o "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO" aos profissionais que já faziam parte do quadro do Magistério antes mesmo da publicação desta Lei Complementar — e em seu benefício — e que consiste na inserção de cada um destes empregados em uma nova tabela de salários,

considerando o estado atual de sua remuneração e sua titulação acadêmica, no nível mais correspondente a sua remuneração:

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

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

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

## Seção III
## Da Remuneração

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

Trabalho — JST — típicas dos profissionais da educação, considerando que:

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

**II** — o docente afastado da regência de aulas, designado em razão de confiança a um ofício próprio da classe de suporte pedagógico, receberá o salário da classe de docente a qual tinha direito ao tempo anterior à designação, acrescido de gratificação em razão da atuação em função de confiança, cujo valor corresponderá à diferença entre a remuneração de origem e a remuneração da função ocupada, nos termos do artigo 42 desta Lei Complementar, — somente se no emprego de destino, o salário for maior que o emprego de origem;

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

**IV** — o empregado da classe de suporte pedagógico — chamado em comissão — que se dedicar exclusivamente à missão para a qual foi chamado, perceberá percentual adicional sobre sua remuneração, nos termos de regulamentação administrativa específica;

**V** — aos empregados ingressos por meio de concursos públicos de provas e títulos que atuarem em Unidades de Ensino na zona rural, farão jus a uma percentagem adicional de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração, se docentes; e 20% (vinte por cento) sobre a remuneração, se Diretores de Escola;

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

**VII** — os resíduos dos 60% (sessenta por cento) do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação — FUNDEB — serão revertidos ao Magistério por meio de bonificação ajustada, considerando para este caso, exclusivamente o critério assiduidade para o processamento de sua distribuição, observada regulamentação administrativa específica.

## Seção IV
## Das Tabelas Salariais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Seção V
## Dos Mecanismos de Avaliação para Progressão Via Acadêmica

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

**I** — por via acadêmica, em decorrência do aperfeiçoamento acadêmico e da consequente obtenção de um novo título acadêmico, ascendendo para a faixa salarial correspondente ao novo título ou

**II** — por via não acadêmica, em decorrência de avaliação de seu desempenho profissional por ocasião da conclusão de interstício temporal, progredindo horizontalmente, na mesma faixa salarial, para o nível subsequente ao que estiver ocupando.

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

**I** — "Graduado" em pedagogia ou qualquer uma das disciplinas constantes do currículo em desenvolvimento na Rede Municipal de Ensino;

**II** — "Pós-graduado" *lato sensu* como especialista em pedagogia ou em uma das disciplinas constantes do currículo em desenvolvimento na Rede Municipal de Ensino, com carga horária de, no mínimo, 400 (quatrocentas) horas;

**III** — "Mestre" — em razão de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e

**IV** — "Doutor" — em razão de pós-graduação *stricto sensu* de doutorado.

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

**§ 2º.** Para mudança de faixa salarial em razão de aperfeiçoamento na formação acadêmica, um título acadêmico novo

obtido no curso da carreira poderá ser utilizado como dispositivo de promoção somente uma única vez.

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

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

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

**I** — Para o profissional da classe de docentes:

(a) a competência quanto à promoção da aprendizagem dos alunos e qualidade na gestão da sala de aula;

(b) a disciplina, constância e regularidade na elaboração e no cumprimento dos programas e planos curriculares;

(c) a assiduidade no comparecimento à Unidade de Ensino e junto às turmas de educandos com as quais estiver comprometido e empenho na dedicação aos alunos e à Escola;

(d) a atualização de seus conhecimentos e aprimoramento de sua prática pedagógica e

(e) o tempo de carreira ou "antiguidade".

**II** — Para o profissional da classe de suporte pedagógico:

(a) a qualidade dos procedimentos, processos administrativos, operações e suporte técnico-pedagógico aos docentes;

(b) a produtividade em relação aos procedimentos, processos e operações administrativas;

(c) a assiduidade no comparecimento à Escola ou ao Departamento de Educação:

(d) a atualização, envolvimento, comprometimento e empenho na dedicação aos educandos, aos docentes e à Escola e

(e) o tempo de carreira ou "antiguidade".

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

**§ 2º.** Aos 02 (dois) conjuntos de critérios elencados neste artigo, cada um deles elaborado especialmente para uma das duas classes profissionais do Magistério, serão atribuídos, para cada um de seus 05 (cinco) quesitos, o peso de 20% (vinte por cento), perfazendo a soma de 100% (cem por cento) ou 100 (cem) pontos o total de pontos hipoteticamente alcançáveis na avaliação individual em cada classe profissional, por interstício, a fim de que a avaliação dos empregados seja simples, objetiva, transparente e estimulante ao desenvolvimento dos profissionais.

**§ 3º.** A progressão funcional por via não acadêmica, se justificará somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do interstício, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos ou 70% (setenta por cento).

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

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

**II** — do resultado dessas avaliações, não se vinculam a remuneração peculiar aos empregos de Vice Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino e Assessor Pedagógico, para os quais se procederá mediante regulamentação administrativa específica.

**§ 1º.** Aos empregados de carreira da classe docente designados ao cumprimento de função da classe de suporte pedagógico em razão de confiança, o lapso temporal no qual estiverem designados não interromperá a evolução de sua carreira no Magistério, mudando apenas a modalidade de sua avaliação do rol do inciso I, para o rol do inciso II do artigo 47 desta Lei Complementar.

**§ 2º.** Embora a avaliação não incida sobre os empregados nomeados para cargos em comissão, sua utilidade permanece como um medidor da qualidade do Magistério municipal, a serviço da gestão do Departamento de Educação.

**Art. 47.** No caso de progressão funcional por via não acadêmica, se justificará a mudança de um nível para o nível seguinte, somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do

interstício em exame, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos ou 70% (setenta por cento) sobre os 100 (cem) pontos totais.

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

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

*(i)* se acima de 80% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 05 (cinco) pontos por ano;

*(ii)* se entre 70% e 79% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 04 (quatro) pontos por ano;

*(iii)* se entre 60% e 69% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 03 (três) pontos por ano;

*(iv)* se entre 50% e 59% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: 02 (dois) pontos por ano;

*(v)* se abaixo de 50% de aproveitamento acadêmico médio dos estudantes: "0" (zero) pontos por ano;

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

*(i)* desenvolvendo entre 90% e 100% dos programas e planos curriculares: 05 (cinco) pontos por ano;

*(ii)* desenvolvendo entre 80% e 89% dos programas e planos curriculares: 04 (quatro) pontos por ano;

*(iii)* desenvolvendo entre 70% e 79% dos programas e planos curriculares: 03 (três) pontos por ano;

*(iv)* desenvolvendo abaixo de 70% dos programas e planos curriculares: "0" (zero) pontos por ano.

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

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

*(ii)* até 04 (quatro) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 8 (oito) pontos;

*(iii)* entre 05 e 06 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 6 (seis) pontos;

*(iv)* entre 07 e 08 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 4 (quatro) pontos;

*(v)* entre 09 e 10 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 2 (dois) pontos;

*(vi)* além de 10 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: "0" (zero) pontos.

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

*(i)* atribuição de 0,075 pontos por hora, para cada participação satisfatória em curso, treinamento, formação, atualização, congresso, simpósio, conferência ou evento de educação realizado pelo Departamento de Educação ou por este reconhecido, na área de educação, em eventos com carga horária superior a 30 (trinta) horas, realizado pelo profissional ao longo do interstício, perfazendo a carga de 160 (cento e sessenta) horas em participações ao longo de todo o interstício, para a obtenção da pontuação máxima de até 12 (doze) pontos;

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

(e) o tempo de carreira ou "antiguidade", por meio da atribuição acumulável de 01 (um) ponto por ano de atuação no emprego, perfazendo a pontuação máxima alcançável de até 20 (vinte) pontos no interstício — para um profissional que tenha acumulado 20 (vinte) anos de carreira ou mais.

**§ 1º.** A soma da pontuação de todos os quesitos elencados neste inciso corresponde ao cômputo total, atingível, de até 100 (cem) pontos.

**§ 2º.** A progressão funcional por via não acadêmica, se justificará somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do interstício, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos, independentemente da distribuição das pontuações parciais obtidas em cada quesito.

**§ 3º.** Quanto ao quesito (a) deste inciso, o aproveitamento acadêmico médio dos estudantes será medido diretamente por equipe externa à Unidade de Ensino designada pelo Departamento de Educação.

**§ 4º.** Quanto ao quesito (c) deste inciso, não se confundem o cômputo de faltas injustificadas para efeito de cálculo da pontuação necessária à progressão da carreira por via não acadêmica — para o qual as faltas justificáveis não serão consideradas —, com o cômputo de faltas em geral, justificadas ou não, para efeito de quaisquer gratificações ajustadas, prêmios ou quaisquer outras formas de bonificações ou gratificações definidas em Lei.

**§ 5º.** Quanto ao quesito (d) deste inciso, não justificará o não cumprimento da carga horária de 160 horas ao longo do interstício, o não oferecimento direto daquele gênero de atividades pelo Departamento de Educação, devendo os docentes, com diligência e comprometimento, completar a carga horária oferecida pelo Departamento de Educação, com outros eventos por este indicados e reconhecidos.

**§ 6º.** O desenvolvimento, a implantação, a execução e eventuais revisões dos instrumentos técnicos, parâmetros, fórmulas ou mecanismos utilizados para mensurar especificamente *como* os quesitos (a), (b), (c), (d) e (e) deste inciso serão medidos, deverão ser estabelecidos e operacionalizados pelo Departamento de Educação, para os quais se procederá mediante regulamentação administrativa específica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(ii)* até 04 (quatro) faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 8 (oito) pontos;

*(iii)* entre 05 e 06 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 6 (seis) pontos;

*(iv)* entre 07 e 08 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 4 (quatro) pontos;

*(v)* entre 09 e 10 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: 2 (dois) pontos;

*(vi)* além de 10 faltas injustificadas, ao longo de todo o interstício: "0" (zero) pontos.

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

(e) o tempo de carreira ou "antiguidade", por meio da atribuição acumulável de 01 (um) ponto por ano de atuação no emprego, perfazendo a pontuação máxima alcançável de até 20 (vinte) pontos no interstício — para um profissional que tenha acumulado 20 (vinte) anos de carreira ou mais.

**§ 1º.** A soma da pontuação de todos os quesitos elencados neste inciso corresponde ao cômputo total, atingível, de até 100 (cem) pontos.

**§ 2º.** A progressão funcional por via não acadêmica, se justificará somente se obtido, na soma das avaliações anuais ao longo do interstício, o cômputo mínimo de 70 (setenta) pontos,

independentemente da distribuição das pontuações parciais obtidas em cada quesito.

**§ 3º.** Quanto ao quesito (a) deste inciso, a qualidade dos procedimentos, processos administrativos, operações e suporte técnico-pedagógico aos docentes, será medido diretamente por equipe externa à Unidade de Ensino designada pelo Departamento de Educação.

§ 4º. Quanto ao quesito (c) deste inciso, não se confundem o cômputo de faltas injustificadas para efeito de cálculo da pontuação necessária à progressão da carreira por via não acadêmica — para o qual as faltas justificáveis não serão consideradas —, com o cômputo de faltas em geral, justificadas ou não, para efeito de quaisquer gratificações ajustadas, prêmios ou quaisquer outras formas de bonificações ou gratificações definidas em Lei.

**§ 5º.** O desenvolvimento, a implantação, a execução e eventuais revisões dos instrumentos técnicos, parâmetros, fórmulas ou mecanismos utilizados para mensurar especificamente *como* os quesitos (a), (b), (c), (d) e (e) deste inciso serão medidos, deverão ser estabelecidos e operacionalizados pelo Departamento de Educação, para os quais se procederá mediante regulamentação administrativa específica.

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

**I** — somar duas penalidades de advertência por escrito;

**II** — sofrer pena de suspensão disciplinar;

**III** — completar três faltas injustificadas ao trabalho ou

**IV** — somar cinco chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização de seu superior hierárquico.

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

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

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

**II** — de progressão na carreira por via não acadêmica.

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

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

**Parágrafo Único.** Ainda quanto ao zelo do Departamento de Educação a respeito dos prontuários profissionais, neles também deverão ser lançados com eficiência e agilidade os afastamentos, as ausências e as faltas, eventuais atos de "disponibilidade" e "reabilitação", e todos os outros eventos necessários e suficientes à avaliação integral de desempenho dos profissionais do magistério, — lhes permanecendo, inclusive, pessoalmente acessíveis,

para que possam conhecer sua própria rota de desenvolvimento e proceder por eventuais revisões da própria carreira.

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

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

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

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

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

## Seção VII
## Dos Programas de Qualificação Profissional

**Art. 54.** O Diretor do Departamento de Educação, no cumprimento das Diretrizes e Bases da Educação Nacional — LDB — e alinhado com o Conselho Municipal de Ensino, envidará esforços para implementar o desenvolvimento profissional do Magistério com programas continuados ou ações pontuais de capacitação, formação, treinamento ou educação continuada — e ainda programas ou ações de atualização e aperfeiçoamento, desde que não prejudique a assiduidade dos empregados, em especial a regência de aulas.

**§ 1º.** O Departamento de Educação poderá contratar serviços especializados visando atender ao disposto neste artigo.

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

**§ 3º.** O Departamento de Educação realizará no mínimo 04 (quatro) programas ou ações anuais de desenvolvimento dos profissionais do Magistério e indicará a participação de tantos outros quantos sejam considerados úteis e pertinentes, na área de educação, de modo a empreender a soma de, no mínimo, 20 (vinte) horas por ano de capacitações, formações, treinamentos, atualizações e aperfeiçoamentos.

**§ 4º.** Os programas ou ações dos quais se fala neste artigo e respectivos parágrafos, acontecerão preferencialmente em período de recesso escolar, respeitando-se os 30 (trinta) dias de férias anuais.

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

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

## CAPÍTULO VI
## DA MOVIMENTAÇÃO DA CLASSE DE DOCENTES

### Seção I
### Da Atribuição de Classes e Aulas

**Art. 55.** O processo de atribuição de classes e aulas, por meio de procedimento classificatório terá regulamentação administrativa específica provida pelo Departamento de Educação.

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

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

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

**Seção II**
**Da Disponibilidade**

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

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

**§ 2º.** O empregado em disponibilidade remunerada ficará a disposição do Departamento de Educação e deverá ser designado para substituição de afastados, nos termos dos artigos 75, 76, 77 e 78 desta Lei Complementar, ou para o exercício de atividades inerentes ou correlatas às do Magistério, respeitando as habilidades do empregado.

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

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

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

**§ 4º.** Constituirá falta grave — e sujeita às penalidades legais e aos descontos da remuneração correspondente —, por parte do empregado do Magistério municipal, não atender, injustificadamente, nos termos desta Lei Complementar, a convocação para a qual for regularmente solicitado.

## Seção III
## Da Remoção

**Art. 59.** Chamar-se-á remoção a mudança de empregado do Magistério de uma para outra Unidade de Ensino do Município, seja em razão de sua própria vontade, seja em razão de necessidade estratégica ou logística do Departamento de Educação na gestão de seus recursos humanos.

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

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

**§ 3º.** Não haverá remoção dentro do ano letivo, salvo em razão de fato avaliado pelo Departamento de Educação como altamente relevante.

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

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

**II** — maior nível de graduação acadêmica;

**III** — tempo de serviço no Magistério municipal;

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

**V** — idade mais elevada.

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

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

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

## Seção IV
## Da Reabilitação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Seção V
## Da Cedência

**Art. 63.** Cedência é o ato por meio do qual o Departamento de Educação coloca um empregado de carreira, com sua

anuência, à disposição de entidade ou ente público conveniado com o Município, vinculando o ato à condição do membro do Magistério permanecer atuante em atividades efetivamente educacionais e voltadas à mesma população atendida pela Rede Municipal de Ensino.

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

**Art. 65.** Ao empregado cedido, respeitadas as condições dos artigos 63 e 64 desta Lei Complementar, permanecerá salvaguardado por todos os termos e garantias deste "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO — EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL".

**§ 1º.** Terminado o período de cedência, o docente terá a garantia de atribuição de classes ou aulas na Unidade de Ensino onde atuava originalmente, antes da cedência.

**§ 2º.** Enquanto não for efetivada sua alocação no cargo que ocupava antes da cedência, depois dela, poderá somente exercer a função de substituto ou trabalhar diretamente no Departamento de Educação.

## CAPÍTULO VII
## DO ANO LETIVO E DAS FÉRIAS

### Seção I
### Do Ano Letivo

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

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

### Seção II
### Das Férias

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

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

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

**§ 3º.** O recesso escolar por si só, não dá causa para que os profissionais das duas classes que compõe o Magistério se ausentem ao trabalho.

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

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

**I** — projetos especiais ou programas para recuperação de estudantes e compensação de deficiências de aprendizagem e conteúdos; projetos especiais ou programas de experimentação de expressões artísticas; projetos especiais ou programas de convivência e exercício das relações interpessoais (respeitar, cuidar, considerar e conviver); projetos especiais ou programas de cultivo da sociodiversidade (multiculturalismo, tolerância, reconhecimento e respeito pelas minorias e relações de gênero); projetos especiais ou programas de educação para a cidadania e inserção na comunidade local,

prevenção à violência e orientação sobre os riscos e a prevenção ao uso de drogas lícitas e ilícitas e o meio ambiente;

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

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

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

**V** — campanhas e ações estratégicas desenvolvidas e operacionalizadas pelo próprio Departamento de Educação.

**§ 6º.** Salvo a dispensa expressa de que fala o § 4º deste artigo, o empregado da classe de suporte pedagógico permanecerá no posto de trabalho durante o recesso escolar cumprindo ordinariamente as obrigações a seu encargo, ou será convocado para participar dentro ou fora da Unidade de Ensino na qual estiver lotado, para a atuação em ações ou projetos especiais desenvolvidos e coordenados diretamente pelo Departamento de Educação.

**Art. 68.** Constituirá falta grave — e sujeita às penalidades legais e aos descontos da remuneração correspondente— por parte do empregado do Magistério municipal, não atender, injustificadamente, nos termos desta Lei Complementar, a convocação para a qual for regularmente solicitado.

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

### Seção I
### Da Vacância

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

**I** — falecimento;

**II** — aposentadoria;

**III** — demissão ou

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

## Seção II
## Das Faltas ao Trabalho

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

**Art. 71.** As faltas não justificáveis não darão direito a salário e demais reflexos e consequências legais, podendo resultar em falta leve ou grave, conforme suas circunstâncias e frequência.

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

**Art. 73.** Não se confundem o cômputo de faltas injustificadas para efeito de cálculo da pontuação necessária à progressão da carreira por via não acadêmica — para o qual as faltas justificáveis não serão consideradas —, com o cômputo de faltas em geral, justificadas ou não, para efeito de quaisquer gratificações ajustadas,

prêmios ou quaisquer outras formas de bonificações ou gratificações definidas em Lei.

**Art. 74.** Somente não darão causa a descontos salariais as faltas — devidamente documentadas — em razão de ausência:

**I** — até 9 (nove) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

**II** — até 9 (nove) dias consecutivos, em virtude do próprio casamento;

**III** — por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

**IV** — por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;

**V** — até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar como eleitor;

**VI** — pelo período de licença-maternidade ou ausência em decorrência de recuperação de aborto não criminoso;

**VII** — ao longo do período em que estiver impossibilitado de trabalhar em razão de doença ou acidente de trabalho;

**VIII** — no dia em que for chamado ou convocado a comparecer em delegacia de polícia, Justiça ou Tribunal do Júri;

**IX** — pelo período em que estiver impedido de trabalhar em razão de inquérito judicial a respeito de falta julgada improcedente;

**X** — durante a suspensão preventiva em razão de inquérito administrativo ou prisão preventiva, se impronunciado ou absolvido;

**XI** — nos dias em que for convocado ao serviço eleitoral e

**XII** — nos dias em que estiver participando de provas de concursos vestibulares para cursos oficiais de graduação.

**Seção III**
**Dos Afastamentos**

**Art. 75.** O profissional do Magistério que for designado em razão de confiança pela autoridade do Departamento de Educação para que cumpra um conjunto de atribuições e responsabilidades peculiares, será considerado afastado do cargo de

origem enquanto durar a condição de sua designação, nos termos dos artigos 8º e 9º desta Lei Complementar.

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

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

**Art. 78.** O profissional da classe de docentes que for afastado de seu cargo de origem não poderá permanecer designado por mais de 04 (quatro) anos ininterruptamente para a classe de suporte pedagógico, a não ser que a evidente consistência de seus resultados profissionais justifique sua reiterada designação e sua permanência justifique notório benefício à qualidade da Rede Municipal de Ensino, em razão dos Princípios da Eficiência e da Economia.

## Seção IV
## Dos Dias Abonáveis

**Art. 79.** Chamam-se dias abonáveis, o cômputo total de até 6 (seis) dias, sejam sequenciais e imediatamente subsequentes, sejam intercalados e espaçados, ao longo do calendário letivo — evidentemente fora do período de férias — aos quais, o

empregado do Magistério municipal poderá dispor para faltar ao trabalho, sem a prestação de contas das razões de sua ausência nem a apresentação de justificativas e explicações quaisquer — não incidindo sobre os artigos 47, inciso I, alínea (c) e inciso II, alínea (c) e artigos 71 e 72 desta Lei Complementar.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX
## DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

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

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

## CAPÍTULO X
## DOS DIREITOS E DOS DEVERES

### Seção I
### Dos Direitos

**Art. 81.** São direitos dos integrantes do quadro do Magistério, em consonância com o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS de Mococa, no que lhes couber ou se aplicar:

**I** — ter ao seu alcance informações educacionais, bibliografia, materiais didáticos e outros instrumentos;

**II** — contar com assistência técnico-pedagógica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos por meio de reuniões de orientação técnico-pedagógica; estudos e preparação de planos de aulas em conjunto; revisão de conteúdos, planejamento e avaliação pedagógica e programação de atividades interdisciplinares e transdisciplinares; aperfeiçoamento profissional coletivo de acordo com a proposta pedagógica indicada pelo Departamento de Educação;

**III** — ter assegurada a oportunidade de participar de programas continuados ou ações pontuais de capacitação, formação, treinamento ou educação continuada — e ainda programas ou ações de atualização ou aperfeiçoamento — sem o prejuízo de suas responsabilidades e compromissos com os educandos e com a comunidade profissional;

**IV** — participar de procedimentos de avaliação de desempenho afim de conhecer a própria evolução de suas competências e habilidades enquanto profissional, seja para confirmar sua rota de desenvolvimento profissional, seja para corrigir seu comportamento e suas atitudes, bem como o acesso ao seu próprio prontuário profissional, sob a guarda do Departamento de Educação, onde possa conferir inclusive os registros sobre afastamentos, as ausências e as faltas, eventuais atos de "disponibilidade" e

"reabilitação", e todos os outros eventos necessários e suficientes à sua avaliação de desempenho profissional;

**V** — dispor de ambiente de trabalho dotado de instalações e materiais técnico-pedagógicos suficientes e adequados para a execução eficaz de suas operações e

**VI** — ter assegurado a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente de tratar-se de "titular" ou "efetivo", em razão de seu ingresso por meio de concurso público de provas e títulos, de tratar de empregado de provimento "em comissão", de empregado designado em "função de confiança" ou de profissional temporário.

## Seção II
## Dos Deveres

**Art. 82.** São deveres dos integrantes do quadro do Magistério, em consonância com o REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS de Mococa:

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

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

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

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

**V** — atender às indicações de toda e qualquer regulamentação administrativa específica, atos e resoluções do Departamento de Educação e

**V** — observar os termos e condições deste "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO — EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL".

## CAPÍTULO XI
## DA CRIAÇÃO DE EMPREGOS DA CLASSE DE DOCENTES

**Art. 83.** As condições mínimas para a criação de empregos na classe de docentes são:

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

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

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

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

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

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

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

**§ 1º.** O cálculo de alunos por classe será feito respeitando-se o disposto na Lei Municipal nº 3.948/2009.

**§ 2º.** Os chamamentos em comissão e as designações de empregados em razão de confiança não serão processados se não sob prova objetiva de sua real necessidade, nos termos do ANEXO II, integrante desta Lei Complementar, em obediência aos Princípios da Legalidade, da Impessoalidade, da Moralidade e da Publicidade da administração pública.

## CAPÍTULO XII
## DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### Seção I
### Das Disposições Transitórias

**Art. 84.** Fica autorizado ao Poder Executivo a baixar toda e qualquer regulamentação administrativa específica, atos e resoluções, portarias ou decretos necessários à operacionalização efetiva desta Lei Complementar.

**Art. 85.** Os atuais integrantes do Magistério abrangidos por este "PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO — EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO

PROFISSIONAL" que já fazem parte do quadro de empregados efetivos, serão "enquadrados", nos termos do artigo 39 desta Lei Complementar, após a aprovação da presente.

**Parágrafo Único.** Os atuais integrantes do Magistério que não possuírem a habilitação necessária para adaptar-se aos critérios desta Lei Complementar, permanecerão em quadro isolado, com denominação de "professores leigos", cujos empregos serão extintos quando vagar, sem direito à progressão de carreira, assegurado o direito a integração plena deste programa somente se buscarem até o fim do ano de 2012 a habilitação mínima que lhe for exigida por esta Lei Complementar.

**Art. 86.** Ainda quanto ao membro do Magistério que já integrava o quadro antes da publicação desta Lei Complementar:

**I** — seu emprego será extinto ao vagar e

**II** — permanecerá sem direito à progressão horizontal, por via não acadêmica, enquanto não tiver a titulação mínima necessária ao desempenho do emprego que ocupar.

**Seção II**
**Das Disposições Finais**

**Art. 87.** O Setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Mococa, com a colaboração do Departamento de

Educação apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos empregados abrangidos por esta Lei Complementar.

**Art. 88.** As retribuições pecuniárias decorrentes da aplicação desta Lei Complementar serão devidas a partir da sua publicação.

**Art. 89.** Fica o Prefeito Municipal autorizado a abrir junto ao Departamento de Educação, créditos suplementares para atender as despesas decorrentes da implantação da presente Lei Complementar.

**Art. 90.** Aplicam-se aos profissionais do Magistério abrangidos por esta Lei as disposições gerais do regime jurídico do trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT — em tudo o quanto esta Lei Complementar for silente.

**Art. 91.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal n. 2.254/1992.

Prefeitura Municipal de Mococa, 23 de fevereiro de 2010

**ANTÔNIO NAUFEL**
**Prefeito Municipal**

# PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA
## ESTADO DE SÃO PAULO

## ANEXO I
## REQUISITOS GERAIS PARA PROVIMENTO

| | | Denominação | Forma de Provimento | Requisitos para Provimento |
|---|---|---|---|---|
| MAGISTÉRIO MUNICIPAL | Classe de Docentes | Professor Auxiliar | **Art. 8º, inciso I**: Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo | Graduação plena em pedagogia |
| | | Professor de Educação Infantil | **Art. 8º, inciso I**: Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo | Graduação plena em pedagogia |
| | | Professor de Ensino Fundamental I | **Art. 8º, inciso I**: Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo | Graduação plena em pedagogia |
| | | Professor de Ensino Fundamental II | **Art. 8º, inciso I**: Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo | Graduação plena com habilitação específica na área de atuação **ou** área correspondente com o suprimento de formação complementar, nos termos da Lei |
| | | Professor de Ensino Médio e Médio Integrado | **Art. 8º, inciso I**: Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo | Graduação plena com habilitação específica na área de atuação **ou** área correspondente com o suprimento de formação complementar, nos termos da Lei |
| | Classe de Suporte Pedagógico | Diretor de Escola | **Art. 8º, inciso I**: Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo | Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia<br><br>+ especialização em |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | + **4 anos** de experiência **(Art. 22)** |
| | | Vice Diretor de Escola | **Art. 7º, § 4º:**<br>**I — *Emprego em comissão:*** convite pessoal em razão da fé que lhe tem a autoridade nomeante ou<br><br>**II — *Designação entre os pares da classe de docentes:*** necessariamente entre os empregados municipais de carreira da classe de docentes, designado em razão da notória qualidade de seu desempenho profissional no entendimento da autoridade nomeante<br><br>**Art. 19**:<br>Não se aplica mecanismos de progressão de carreira, dada a transitoriedade do cargo | Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia<br><br>+ especialização em administração escolar<br><br>+ **4 anos** de experiência **(Art. 22)** |
| | | Coordenador Pedagógico | | Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia<br><br>+ **4 anos** de experiência **(Art. 22)** |
| | | Supervisor de Ensino | | Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia<br><br>+ especialização em administração escolar<br><br>+ **4 anos** de experiência **(Art. 22)** |
| | | Assessor Pedagógico | | Graduação plena com habilitação específica em carreira docente **ou** graduação plena em pedagogia<br><br>+ **4 anos** de experiência **(Art. 22)** |

# PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA
## ESTADO DE SÃO PAULO

## ANEXO II
## LIMITADORES À ADMINISTRAÇÃO PARA O PROVIMENTO DE CARGOS

| | | Denominação | Limitação Taxativa para Provimento |
|---|---|---|---|
| MAGISTÉRIO MUNICIPAL | Art. 83 e incisos: Classe de Docentes | Professor Auxiliar | > Um emprego para cada sala de Educação Infantil que atenda crianças de até 03 (três) anos<br><br>> Um emprego para cada Unidade de Ensino de Educação Infantil que atenda crianças de 04 (quatro) a 05 (cinco) anos<br><br>> Um emprego para cada Unidade de Ensino Fundamental I — para os anos iniciais |
| | | Professor de Educação Infantil | > Um emprego de Professor de Educação Infantil para cada classe permanente de Educação Infantil em Unidade que atenda crianças de "0" (zero) a 05 (cinco) anos, com o número mínimo alunos previsto na Lei n. 3.984 de 2009. |
| | | Professor de Ensino Fundamental I | > Um emprego de Professor de Ensino Fundamental I correspondente a cada classe permanente de Ensino Fundamental I |
| | | Professor de Ensino Fundamental II | > Um emprego de Professor de Ensino Fundamental II correspondente a uma jornada completa de aulas por cada componente curricular |
| | | Professor de Ensino Médio e Médio Integrado | > Um emprego de Professor do Ensino Médio e Médio Integrado correspondente a uma jornada completa de aulas por cada componente curricular |
| | Art. 83, § 2º: Classe de Suporte Pedagógico | Diretor de Escola | > Um emprego por escola com mais de 01 (um) segmento de ensino em desenvolvimento para atender público entre 8 e 12 classes por segmento<br><br>> Um emprego por escola com 01 (um) único segmento de ensino em desenvolvimento com mais de 18 (dezoito) classes |
| | | Vice Diretor de Escola — Emprego em Comissão ou Designação | > Um emprego por escola que funcionar em 03 (três) períodos ou 02 (dois) períodos com mais de 500 (quinhentos) alunos |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Coordenador Pedagógico — Emprego em Comissão ou Designação | > Um emprego para cada 18 turmas de alunos na Educação Infantil<br><br>> Um emprego por Unidade de Ensino Fundamental ou um emprego por Unidade de Ensino Médio ou ainda um emprego por segmento em caso de Unidade de Ensino Fundamental e Médio |
| | | Supervisor de Ensino — Emprego em Comissão ou Designação | > Um emprego para o segmento de Educação Infantil<br><br>> Um emprego para o Ensino Fundamental e Médio |
| | | Assessor Pedagógico — Emprego em Comissão ou Designação | > Somente um emprego para a Educação Infantil<br><br>> Somente um emprego para o Ensino Fundamental e Médio |

# PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA
## ESTADO DE SÃO PAULO

## ANEXO III
## DA JORNADA DE TRABALHO

| | | Título do Emprego | JST máxima | Regência | Horas de Trabalho Pedagógico |
|---|---|---|---|---|---|
| MAGISTÉRIO MUNICIPAL | Art. 30: Classe de Docentes | Professor Auxiliar | 40 (quarenta) horas semanais | > atividades de auxílio, assistência e suporte aos docentes e com os alunos | > Não há |
| | | Professor de Educação Infantil | 25 (vinte e cinco) horas semanais | > 20 (vinte) horas | > 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico *em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno* Exceção: termos do § 2º do Art. 37 |
| | | Professor de Ensino Fundamental I | 30 (trinta) horas semanais | > 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos | > 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico *em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno* Exceção: termos do § 2º do Art. 37 |
| | | Professor de Ensino Fundamental II | ***até*** 40 (quarenta) horas semanais | > 35 (trinta e cinco) horas em atividades com alunos | > 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico *em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno* Exceção: termos do § 2º do Art. 37 |
| | | Professor de Ensino Médio e Médio Integrado | ***até*** 40 (quarenta) horas semanais | > 35 (trinta e cinco) horas em atividades com alunos | > 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico *em horário necessariamente diverso das atividades de regência de aulas, em regime de contra-turno* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Exceção: termos do § 2º do Art. 37 |
| | **Art. 36: Classe de Suporte Pedagógico** | Diretor de Escola | 40 (quarenta) horas semanais | > Não há | > Não se aplica |
| | | Vice Diretor de Escola | ***até*** 40 (quarenta) horas semanais | > Não há | > Não se aplica |
| | | Coordenador Pedagógico | ***até*** 40 (quarenta) horas semanais | > Não há | > Não se aplica |
| | | Supervisor de Ensino | ***até*** 40 (quarenta) horas semanais | > Não há | > Não se aplica |
| | | Assessor Pedagógico | ***até*** 40 (quarenta) horas semanais | > Não há | > Não se aplica |

# PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA
## ESTADO DE SÃO PAULO

## ANEXO IV
## DAS TABELAS SALARIAIS — MAPAS DE PROGRESSÃO DE CARREIRA

| Denominações, Tabelas e Faixas Salariais | | | | Níveis em Reais | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | N1 | N2 | N3 | N4 | N5 | N6 |
| (a) Professor Auxiliar **Art. 41, inciso I** | Tabela 1 | Faixa 4 | Doutor | 1057,95 | 1110,85 | 1166,39 | 1224,71 | 1285,95 | 1350,25 |
| | | Faixa 3 | Mestre | 1037,21 | 1089,07 | 1143,52 | 1200,70 | 1260,74 | 1323,77 |
| | | Faixa 2 | Pós-Graduado | 978,50 | 1027,43 | 1078,80 | 1132,74 | 1189,37 | 1248,84 |
| | | Faixa 1 | Graduado | 950,00 | 997,50 | 1047,38 | 1099,74 | 1154,73 | 1212,47 |
| (b) Professor de Educação Infantil **Art. 41, inciso II** | Tabela 2 | Faixa 4 | Doutor | 1225,00 | 1286,25 | 1350,56 | 1418,09 | 1488,99 | 1563,44 |
| | | Faixa 3 | Mestre | 1200,98 | 1261,03 | 1324,08 | 1390,28 | 1459,80 | 1532,79 |
| | | Faixa 2 | Pós-Graduado | 1133,00 | 1189,65 | 1249,13 | 1311,59 | 1377,17 | 1446,03 |
| | | Faixa 1 | Graduado | 1100,00 | 1155,00 | 1212,75 | 1273,39 | 1337,06 | 1403,91 |
| (c) Professor de Ensino Fundamental I **Art. 41, inciso III** | Tabela 3 | Faixa 4 | Doutor | 1302,95 | 1368,10 | 1436,51 | 1508,33 | 1583,75 | 1662,94 |
| | | Faixa 3 | Mestre | 1277,41 | 1341,28 | 1408,34 | 1478,76 | 1552,69 | 1630,33 |
| | | Faixa 2 | Pós-Graduado | 1205,10 | 1265,36 | 1328,62 | 1395,05 | 1464,81 | 1538,05 |
| | | Faixa 1 | Graduado | 1170,00 | 1228,50 | 1289,93 | 1354,42 | 1422,14 | 1493,25 |
| (d) Professor de Ensino Fundamental II **Art. 41, inciso IV** | Tabela 4 | Faixa 4 | Doutor | 8,35 (h/a) * | 8,77 (h/a) | 9,21 (h/a) | 9,67 (h/a) | 10,15 (h/a) | 10,66 (h/a) |
| | | Faixa 3 | Mestre | 8,19 (h/a) | 8,60 (h/a) | 9,03 (h/a) | 9,48 (h/a) | 9,95 (h/a) | 10,45 (h/a) |
| | | Faixa 2 | Pós-Graduado | 7,73 (h/a) | 8,11 (h/a) | 8,52 (h/a) | 8,94 (h/a) | 9,39 (h/a) | 9,86 (h/a) |
| | | Faixa 1 | Graduado | 7,50 (h/a) | 7,88 (h/a) | 8,27 (h/a) | 8,68 (h/a) | 9,12 (h/a) | 9,57 (h/a) |
| (e) Professor de Ensino Médio e Médio Integrado **Art. 41,** | Tabela 5 | Faixa 4 | Doutor | 8,35 (h/a) * | 8,77 (h/a) | 9,21 (h/a) | 9,67 (h/a) | 10,15 (h/a) | 10,66 (h/a) |
| | | Faixa 3 | Mestre | 8,19 (h/a) | 8,60 (h/a) | 9,03 (h/a) | 9,48 (h/a) | 9,95 (h/a) | 10,45 (h/a) |
| | | Faixa 2 | Pós-Graduado | 7,73 (h/a) | 8,11 (h/a) | 8,52 (h/a) | 8,94 (h/a) | 9,39 (h/a) | 9,86 (h/a) |
| | | Faixa | Graduado | 7,50 | 7,88 | 8,27 | 8,68 | 9,12 | 9,57 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **inciso V** | | **1** | | (h/a) | (h/a) | (h/a) | (h/a) | (h/a) | (h/a) |
| **(a)** Diretor de Escola **Art. 41, inciso VI** | **Tabela 6** | **Faixa 4** | Doutor | **2060,23** | **2163,24** | **2271,40** | **2384,97** | **2504,22** | **2629,43** |
| | | **Faixa 3** | Mestre | **2019,83** | **2120,82** | **2226,86** | **2338,21** | **2455,12** | **2577,87** |
| | | **Faixa 2** | Pós-Graduado | **1905,50** | **2000,78** | **2100,81** | **2205,85** | **2316,15** | **2431,95** |
| | | **Faixa 1** | Graduado | **1850,00** | **1942,50** | **2039,63** | **2141,61** | **2248,69** | **2361,12** |
| **(b)** Vice Diretor de Escola | **Tabela 7** | **1665,00** | | | | | | | |
| **(c)** Coordenador Pedagógico | **Tabela 8** | **1850,00** | | | | | | | |
| **(d)** Supervisor de Ensino | **Tabela 9** | **2100,00** | | | | | | | |
| **(e)** Assessor Pedagógico | **Tabela 10** | **2350,00** | | | | | | | |

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

# ANEXO V
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Professor Auxiliar
**Tabela Salarial 1**

**40 horas semanais**

Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo

**Sumário**

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

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do "****PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

Graduação plena em pedagogia

**Experiência**

Não requer experiência anterior

**Potenciais que devem ser explorados**

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

# ANEXO VI
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Professor de Educação Infantil
### Tabela Salarial 2
### 25 horas semanais

Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Sumário**

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

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

Graduação plena em pedagogia

**Experiência**

Não requer experiência anterior

**Potenciais que devem ser explorados**

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

# ANEXO VII
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Professor de Ensino Fundamental I

**Tabela Salarial 3**

**30 horas semanais**

Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS***.

**Sumário**

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

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

Graduação plena em pedagogia

**Experiência**

Não requer experiência anterior

**Potenciais que devem ser explorados**

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

# ANEXO VIII
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Professor de Ensino Fundamental II

**Tabela Salarial 4**

***até* 40 horas semanais**

Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Sumário**

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

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

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

**Experiência**

Não requer experiência anterior

**Potenciais que devem ser explorados**

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

# ANEXO IX
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

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

Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Sumário**

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

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

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

**Experiência**

Não requer experiência anterior

**Potenciais que devem ser explorados**

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

# ANEXO X
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Diretor de Escola
### Tabela Salarial 6
### 40 horas semanais

Concurso público de provas e títulos — nomeação em caráter efetivo

**Sumário**

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

**Sintese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

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

+ especialização em administração escolar

**Experiência**

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

**Potenciais** que devem ser explorados

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

# ANEXO XI
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Vice Diretor de Escola
**Tabela Salarial 7**

**até 40 horas semanais**

Designação em confiança ou chamamento em comissão

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS****.*

**Sumário**

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

**Habilidades** a cultivar

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

**Titulação**

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

+ especialização em administração escolar

**Experiência**

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

**Potenciais** que devem ser explorados

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

# ANEXO XII
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Coordenador Pedagógico

**Tabela Salarial 8**

***até* 40 horas semanais**

Designação em confiança ou chamamento em comissão

**Sumário**

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

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

***Elaboração,*** *coordenação e avaliação dos trabalhos, projetos e grupos de estudos propostos e desenvolvidos pela Escola e pela Rede Municipal de Ensino;* ***Garantir*** *a unidade de planejamento pedagógico e a eficácia de sua execução;* ***Participar*** *da elaboração, desenvolvimento e avaliação do projeto pedagógico;* ***Assessorar*** *a Direção na elaboração da Proposta Pedagógica, e do Plano de Gestão Escolar, acompanhando sua execução;* ***Analisar****, sistematicamente, com o corpo docente, a validade dos objetivos visados, a adequação dos conteúdos programáticos, dos componentes curriculares, das estratégias e das técnicas e instrumentos de avaliação e de recuperação;* ***Estabelecer*** *com o corpo docente, os programas a serem desenvolvidos durante os períodos de estudo de recuperação de alunos com aproveitamento insuficiente;* ***Analisar*** *a adequação curricular em conjunto com o corpo docente, face ao desempenho dos alunos;* ***Organizar*** *e manter atualizado o acervo de documentos relativos às atividades de coordenação;* ***Garantir*** *um espaço sistemático de reflexão sobre a prática nas unidades escolares que coordenam;* ***Negociar*** *um projeto de formação comum com a equipe de professores que coordena;* ***Organizar*** *junto com o diretor da escola os horários das reuniões de estudo e individuais de forma a interferir o menos possível nos trabalhos de sala de aula;* ***Analisar*** *junto com os professores a proposta pedagógica da escola*

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

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

**Experiência**

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

e o planejamento de trabalho de cada professor; **Perceber** as necessidades e dificuldades de cada professor que coordena e junto com ele construir projetos pedagógicos, seqüências didáticas, atividades; **Refletir** junto com cada professor sobre a prática que está sendo desenvolvida, acentuando os aspectos positivos e propondo mudanças para os negativos; **Ler e analisar** os relatórios de trabalho escritos pelos professores e fazer devolutivas quando necessário; **Fazer** reuniões de estudo com toda a equipe e reuniões individuais com cada professor; **Trazer** para a coordenação pedagógica geral temas a serem discutidos para tomada de decisões; **Buscar** textos teóricos e materiais pedagógicos que possam auxiliar o trabalho da equipe que coordena; **Indicar** leitura que possa aprimorar a prática dos professores; sempre que possível e previamente combinado com o professor; **Fazer** observação de aula com registro para tematização da prática;
**Participar** das reuniões semanais no DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO com a assessora pedagógica nos horários estipulados.

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

Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do **"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO** — EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o **REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS**.

**Potenciais** que devem ser explorados

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

# ANEXO XIII
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Supervisor de Ensino
**Tabela Salarial 9**

***até* 40 horas semanais**

Designação em confiança ou chamamento em comissão

**Sumário**

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

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL" e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

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

+ especialização em administração escolar

**Experiência**

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

**Potenciais que devem ser explorados**

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

# ANEXO XIV
# DESCRITOR DE CARGO

**Posicionamento**

## Assessor Pedagógico
**Tabela Salarial 10**

**até 40 horas semanais**

Designação em confiança ou chamamento em comissão

**Sumário**

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

**Síntese das Responsabilidades do cargo**

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

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

*Cumprir os mandamentos legais, especialmente os termos do* ***"PROGRAMA DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO*** *— EMPREGO, REMUNERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM RAZÃO DE MÉRITO PROFISSIONAL"* *e o* ***REGIMENTO ESCOLAR COMUM DAS ESCOLAS MUNICIPAIS.***

**Habilidades a cultivar**

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

**Titulação**

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

+ especialização em administração escolar

**Experiência**

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

**Potenciais** que devem ser explorados

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

# PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA
ESTADO DE SÃO PAULO
Gabinete do Prefeito

Ofício nº. 278/2010 Mococa, 01 de março de 2010.

CÂMARA MUNICIPAL
-MOCOCA-
PROTOCOLO

| NUMERO | DATA | RUBRICA |
|---|---|---|
| 465 | 01.03.10 | |

Senhor Presidente:

Pelo presente, vimos solicitar a retirada e devolução a esta Prefeitura Municipal do Projeto de Lei Complementar 005/201 encaminhando pelo Ofício nº 249/2010, para melhores estudos.

Reiteramos a Vossa Excelência os nossos protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente

DR. ANTÔNIO NAUFEL
Prefeito Municipal

Exmo.Sr.
FRANCISCO CARLOS CÂNDIDO
DD.Presidente da Câmara Municipal
MOCOCA - SP

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA
Protocolo nº 22568
Entrada em 03/03/10
LUCIA S. MONACO

# Câmara Municipal de Mococa

PODER LEGISLATIVO

Ofício nº128/2010-CM.

Mococa, 02 de março de 2010.

**Senhor Prefeito**:

Em atenção ao Ofício nº278/2010, anexamos, em devolução, o Projeto de Lei Complementar nº005/2010, encaminhado através do ofício nº249/2010.

Na oportunidade, apresentamos a Vossa Excelência protestos de estima e consideração.

Respeitosamente

**FRANCISCO CARLOS CÂNDIDO**
**Presidente**

**Exmo. Sr.**
**Antônio Naufel**
**DD. Prefeito Municipal**
**Mococa**