AUTÓGRAFO

LEI Nº 0935 **DE** 22 **DE** Janeiro **DE 2007.**

Dispõe sobre o Plano de Empregos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal de Quissamã, estabelece normas de enquadramento e diretrizes para a avaliação de desempenho, institui tabelas de salários e dá outras providências.

A CAMARA MUNICIPAL DE QUISSAMÃ APROVA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Empregos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal de Quissamã, na forma do art. 67 da Lei Federal n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do art. 9° da Lei Federal n° 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao pessoal do Magistério Publico Municipal as normas estabelecidas na Lei Municipal que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais de Quissamã, salvo nos aspectos em que colidam com as disposições desta Lei.

Art. 2º O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Empregos, Carreiras e Remuneração instituído nesta Lei é o celetista.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em emprego público, de provimento efetivo, ou em cargo de provimento em comissão, criado por lei e remunerado pelos cofres públicos, para exercer atividades de docência ou oferecer suporte pedagógico e multidisciplinar direto a essas atividades, incluídas aí as de direção, administração escolar, planejamento, supervisão, inspeção, supervisão e orientação educacional ou pedagógica.

palestras, a fim de contribuir para o desenvolvimento qualitativo dos recursos humanos em sua área de atuação;

- participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com unidades da Prefeitura e outras entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres ou fazendo exposições sobre situações e/ou problemas identificados, opinando, oferecendo sugestões, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho;

- executar outras atribuições afins.

4. Requisitos para admissão:

- **Instrução:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia com habilitação específica de acordo com a área de atuação ou outra licenciatura com pós-graduação específica.

5. Recrutamento:

Externo: no mercado de trabalho, mediante concurso público de provas e títulos.

6. Perspectivas de desenvolvimento funcional:

- **Progressão** – para o padrão salarial imediatamente superior na classe a que pertence dentro da mesma carreira de acordo com o resultado de sua avaliação de desempenho.

- **Promoção** – da classe I para a classe II de acordo com a titulação e resultado de sua avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS ADOTADOS NESTA LEI

Art. 3º Para os efeitos desta Lei entende-se por:

I. **rede municipal de ensino** – o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II. **magistério público municipal** – o conjunto de profissionais da educação, titulares dos empregos de Professor I, Professor II e Pedagogo do ensino público municipal;

III. **emprego público** - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, em número certo e com salário a ser pago pelos cofres públicos;

IV. **servidor público** - pessoa física legalmente investida em emprego público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;

V. **professor** - o titular do emprego da Carreira do Magistério Público Municipal, com atribuições de docência, devidamente habilitado nos termos da legislação vigente;

VI. **pedagogo** – o titular de emprego da Carreira do Magistério Público Municipal, com atribuições de suporte pedagógico direto à docência, como as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

VII. **classe** – é o agrupamento de empregos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível salarial, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício;

VIII. **carreira do magistério público** – é a série de classes semelhantes quanto à natureza do trabalho, hierarquizadas em função da titulação e que representam o desenvolvimento funcional dos profissionais do magistério em função da titulação, da qualificação e do desempenho;

IX. **interstício** - lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor do Magistério se habilite à progressão, à promoção e a concessão de licenças para qualificação profissional, dentro da carreira;

X. **nível** – é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade, complexidade e responsabilidade, visando determinar a faixa salarial a elas correspondente;

XI. **padrão salarial** – letra que identifica o salário atribuído ao servidor dentro faixa salarial da classe que ocupa;

XII. **faixa salarial** – é a escala de padrões salariais atribuídos a um determinado nível.

XIII. **funções de magistério** – correspondem às atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional e pedagógica.

CAPITULO III

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO MAGISTÉRIO

Art. 4º O Magistério Público Municipal de Quissamã reger-se-á pelos seguintes princípios, diretrizes e valores, definidos na Constituição da República Federativa do Brasil, na Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e na Lei Orgânica do Município:

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

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

III. pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;

IV. respeito à liberdade e apreço à tolerância;

V. coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

VI. gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

VII. valorização do profissional da educação escolar;

VIII. gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;

IX. garantia de padrão de qualidade;

X. valorização da experiência extra-escolar;

XI. vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

Art. 5º A Prefeitura Municipal de Quissamã promoverá a permanente valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes nos termos desta Lei:

I. ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II. aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para este fim.

III. remuneração definida de acordo com a complexidade e a responsabilidade das tarefas e compatível com a de outras ocupações que requeiram nível equivalente de formação;

IV. atendimento ao princípio constitucional da irredutibilidade de salários;

V. desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na avaliação de desempenho e no tempo de efetivo exercício em funções do magistério, nos termos desta Lei:

VI. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;

VII. liberdade de escolha de aplicação dos processos didáticos e das formas de aprendizagem, observadas as diretrizes do sistema municipal de ensino;

VIII. participação no processo de planejamento das atividades escolares;

IX. participação em reuniões, grupos de trabalho ou conselhos vinculados às unidades escolares ou ao sistema municipal de ensino;

X. condições adequadas de trabalho;

XI. experiência docente mínima de dois anos, como pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério que não a de docência, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino;

XII. participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados com sua área de atuação.

CAPÍTULO IV
DO PREENCHIMENTO DOS EMPREGOS E DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 6º O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal compõe-se de empregos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

§ 1° Os empregos de provimento efetivo são os definidos no Anexo I desta Lei.

§ 2º Os cargos de provimento em comissão, sua nomenclatura, quantitativos, símbolos, valores e forma de provimento são definidos na lei municipal que dispõe sobre a estrutura organizacional da Prefeitura.

Art. 7º Os empregos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Magistério serão organizados em classes, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas na forma prevista nesta Lei.

Art. 8º Os empregos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos:

I. pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XXV desta Lei;

II. por nomeação, precedida de concurso público de provas e títulos;

III. pelas demais formas previstas em Lei especifica.

Art. 9º Para provimento dos empregos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos indicados no Anexo III desta Lei, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Parágrafo único. Nenhum servidor efetivo poderá ser obrigado a desempenhar atribuições que não sejam próprias de seu emprego, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função, salvo na hipótese de exercício de cargo em comissão ou de função de direção, chefia e assessoramento.

Art. 10 Os empregos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser preenchidos na forma prevista neste Capítulo.

CAPÍTULO V
DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 11 O ingresso no Quadro do Magistério Público Municipal dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

§ 1° O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável, uma única vez, por igual período.

§ 2° O prazo de validade do concurso, os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos e as condições de sua realização serão estabelecidos em edital com ampla divulgação.

§ 3° Não será realizado novo concurso público enquanto a ocupação do emprego puder ser feita por servidor em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§4º A aprovação em concurso não gera direito à nomeação, mas esta, quando se der, far-se-á em rigorosa ordem de classificação dos candidatos, após exame médico admissional.

§ 5° Serão reservadas às pessoas portadoras de necessidades especiais vagas no percentual estabelecido em lei municipal específica, ficando assegurado o direito de inscrição em concurso público para provimento de emprego efetivo do Quadro do Magistério, desde que a necessidade de que são portadoras sejam compatíveis com as atribuições do referido emprego.

§ 6° Ao servidor do Quadro do Magistério, admitido nos termos do parágrafo anterior, não será concedido qualquer direito, vantagem ou benefício em razão de necessidade especial existente à época da nomeação.

Art. 12 Na realização do concurso serão aplicadas provas escritas, de caráter eliminatório, e de títulos, de caráter classificatório.

CAPÍTULO VI
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 13 Integram o Quadro do Magistério Público Municipal os Professores Municipais - profissionais que exercem atividades de docência na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, e os Pedagogos - profissionais que administram, assessoram, dirigem, supervisionam, coordenam, inspecionam, orientam, planejam e avaliam as atividades inerentes ao ensino e à educação a emprego do Município e que, por sua condição funcional, estão subordinados às normas pedagógicas e aos regulamentos desta Lei.

Art. 14 O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Quissamã estrutura-se em:

I. Parte Permanente;

II. Parte Suplementar.

§ 1° A Parte Permanente do Quadro do Magistério Público Municipal é constituída pelos empregos de natureza efetiva constantes do Anexo I desta Lei, que serão preenchidos, na medida das necessidades, por Professores e por Pedagogos, legalmente habilitados e aprovados em concurso público de provas e títulos.

§ 2º A Parte Suplementar do Quadro do Magistério Público Municipal é constituída por empregos em extinção.

CAPÍTULO VII
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 15 As Carreiras do Magistério Público Municipal são integradas pelos empregos de provimento efetivo de Professor I, Professor II e Pedagogo, e estruturada em classes, com uma faixa de salários para cada uma delas.

Art. 16 As classes se distinguem pela titulação exigida para o emprego e constituem as linhas de promoção e progressão da carreira do titular de emprego do magistério.

Parágrafo único. O número de empregos de professor I, professor II e pedagogo de classe serão determinados de acordo com as necessidades apontadas pela Secretaria Municipal de Educação, através de Lei de iniciativa do Chefe do Poder Executivo.

Art. 17 As classes e os níveis das carreiras do magistério público municipal de Quissamã de acordo com a titulação são:

I – Para Professor I:

a) Nível I - formação de nível médio na modalidade normal;

b) Nível II – formação em nível superior, ou outra graduação correspondente a áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

c) Nível III – formação em nível de especialização *lato sensu* em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

II – Para Professor II:

a) Nível I - formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

b) Nível II – formação em nível de especialização *lato sensu* em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

III – Para Pedagogo:

a) Nível I – Formação em curso superior de graduação em pedagogia com habilitação específica de acordo com a área de atuação ou outra licenciatura com pós-graduação específica;

b) Nível II - formação em nível de especialização *lato sensu* em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

CAPÍTULO VIII
DAS ATRIBUIÇÕES DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art. 18 Aos integrantes das classes de Professor I e Professor II competem à docência na educação infantil e/ou no ensino fundamental, com as atribuições de reger turmas, planejar e ministrar aulas em disciplinas e áreas de estudo definidas e desenvolver outras atividades de ensino.

Art. 19 Ao Pedagogo compete, segundo sua habilitação, planejar, orientar, coordenar, administrar, avaliar, supervisionar e inspecionar o processo pedagógico, participar da elaboração de projetos educacionais e das propostas pedagógicas da Rede Municipal de Ensino, bem como conduzir cursos de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal docente e exercer outras atividades que visem a melhoria do processo educacional.

Art. 20 As descrições dos empregos de Professor I, Professor II e de Pedagogo constam do Anexo III desta Lei.

CAPÍTULO IX
DA HABILITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 21 A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á, em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, obtido em universidades e institutos superiores de educação.

§1º A educação básica consiste na educação infantil, no ensino fundamental e no ensino médio, nos termos do art. 21 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

§2º Será admitida para o exercício do emprego de Professor I, do nível salarial I, a formação em nível médio, na modalidade normal, conforme disposto no Anexo I desta Lei.

Art. 22 Para os atuais professores do quadro efetivo em exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos de escolaridade, será admitida como formação mínima à oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

Parágrafo único. Os Professores Municipais do Quadro do Magistério da Prefeitura Municipal de Quissamã com atribuições de exercer as atividades de Educação Física e Artes, ainda que nas turmas de educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, deverão possuir curso superior de graduação nas respectivas áreas, com a devida complementação pedagógica.

Art. 23 A formação dos ocupantes do emprego de Pedagogo será a obtida em curso de graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação, acrescido, minimamente, de 2 (dois) anos de experiência como docente, nos termos do art. 3°, §§ 1°e 4° da Resolução n° 3, de 8 de outubro de 1997, do Conselho Nacional da Educação.

CAPÍTULO X

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 24 Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de Quissamã.

Parágrafo único. A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.

Art. 25 São objetivos da qualificação profissional:

I. estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento constante de seus servidores e a melhoria da Rede Municipal de Ensino;

II. possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

III. propiciar a associação entre teoria e prática;

IV. criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica de seus servidores, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;

V. integrar os objetivos de cada membro do Quadro do Magistério às finalidades da Rede Municipal de Ensino;

VI. criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do Quadro do Magistério;

VII. possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação;

VIII. promover a valorização do profissional da Educação.

Art. 26 A qualificação profissional, implementada através de programas específicos, habilitará o servidor para seu desenvolvimento funcional nas carreiras que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal e abrangerá as seguintes ações:

I. a formação em nível superior para todos os integrantes do Quadro do Magistério;

II. a complementação pedagógica, através de cursos de pós-graduação ou especialização, reconhecidos pelo Ministério da Educação, em áreas estreitamente ligadas à Educação;

III. o aprimoramento profissional, através de cursos de mestrado ou doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação, em áreas estreitamente ligadas à Educação;

IV. a atualização permanente dos servidores, através de cursos de aperfeiçoamento e capacitação.

§ 1° Os cursos de pós-graduação e especialização, referidos no inciso II deste artigo, deverão ter a duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

§ 2° Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação, referidos no inciso IV deste artigo, deverão ter a duração mínima de 30 (trinta) horas.

§ 3° Os cursos de mestrado ou doutorado serão incentivados desde que devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação e em áreas estreitamente ligadas à Educação.

Art. 27 Compete à Secretaria Municipal de Educação:

I. elaborar, anualmente, o Programa de Qualificação Profissional para o Quadro do Magistério Público Municipal de Quissamã, identificando as áreas e os servidores que necessitam de qualificação profissional e estabelecendo as ações prioritárias;

II. adotar no Programa de Qualificação Profissional as medidas necessárias para que fiquem asseguradas, a todos os servidores do Magistério, iguais oportunidades de qualificação.

III. estabelecer no Programa de Qualificação Profissional:

a) as metas destinadas ao aperfeiçoamento do Magistério claramente definidas e quantificadas;

b) os programas, ações e áreas de formação ou especialização consideradas prioritárias para a melhoria da qualidade do ensino municipal;

c) o quantitativo de vagas ofertadas em cursos e programas patrocinados ou incentivados pela Prefeitura Municipal;

d) os critérios para definição dos servidores do magistério que participarão em programas de treinamento, cursos de aperfeiçoamento, capacitação, especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado patrocinados ou incentivados pela Prefeitura;

e) os critérios e limitações a serem adotados para autorizar os afastamentos de servidores que se candidatem à realização dos cursos mencionados na alínea "d", deste inciso, às próprias expensas;

f) os critérios mencionados nas alíneas "b" e "c", deste inciso, deverão observar os resultados obtidos na avaliação de desempenho; o interstício mínimo de 5 (cinco) anos entre a realização de cursos de especialização ou pós-graduação com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas/aula; a limitação, por servidor, à realização de 2 (dois) cursos de especialização ou pós-graduação, 1 (um) curso de mestrado e 1 (um) curso de doutorado e, ainda, que o projeto a ser desenvolvido em cursos de especialização, mestrado ou doutorado, guardem relação com a área de atuação do servidor do magistério na Prefeitura Municipal de Quissamã entre outros que venham a ser estabelecidos;

g) a previsão dos recursos humanos, materiais e financeiros necessários à sua execução, inclusive despesas ocasionadas por necessidade de substituição temporária de pessoal.

IV. planejar, em articulação com as diretorias das escolas, a participação dos servidores do Quadro do Magistério nos cursos e demais atividades voltadas para qualificação profissional, adotando as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízo às atividades educacionais;

V. programar as datas de realização das atividades constantes dos programas de qualificação, assim como os prazos para que os servidores solicitem afastamentos remunerados ou não para a realização de cursos;

VI. dar ampla divulgação à relação dos cursos que receberão patrocínio ou incentivo da Prefeitura Municipal, seu conteúdo programático, datas de realização, locais e critérios de avaliação a que o servidor se submeterá;

VII. elaborar relatórios sobre as atividades realizadas, indicando a clientela alcançada, os resultados obtidos, os custos e as medidas que deverão ser adotadas para o constante aprimoramento dos programas de qualificação.

Art.28 O Programa de Qualificação Profissional será obrigatoriamente realizado com ampla divulgação e comunicação formal, através de ofício dirigido às unidades escolares e organizacionais da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1° O servidor deverá pronunciar-se, com relação ao previsto no caput deste artigo, comunicando sua adesão ou não ao Programa de Qualificação Profissional, no prazo definido pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2° Caberá à Secretaria Municipal de Educação, através do órgão destinado a capacitação de seus recursos humanos, providenciar rotinas, definir prazos e formulários próprios, assim como coordenar o envio dos documentos necessários para cumprimento do disposto no caput e § 1º, deste artigo.

Art. 29 Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional, que integrarão o Programa de Qualificação Profissional, objetivarão a permanente atualização e avaliação do servidor, habilitando-o para seu desenvolvimento na carreira.

§ 1° Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

I. sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;

II. através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;

III. mediante encaminhamento do servidor a organizações especializadas, sediadas ou não no Município;

IV. através da realização de programas de diferentes formatos utilizando, inclusive, os recursos da educação à distância.

§ 2º Os resultados obtidos pelos servidores nos cursos de aperfeiçoamento e capacitação, organizados ou credenciados pela Prefeitura, serão considerados para habilitá-los a seu desenvolvimento na carreira.

Art. 30 Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos servidores nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias para seu constante desenvolvimento e para assegurar a qualidade do ensino oferecido pela Prefeitura Municipal de Quissamã.

Art. 31 Os servidores do Quadro do Magistério cedidos para outros órgãos ou afastados das funções do magistério não poderão participar dos cursos de qualificação profissional, salvo no exercício de cargo em comissão ou de função gratificada ligadas ao Magistério Público Municipal, bem como os servidores cedidos de outros Órgãos ao Município de Quissamã.

§ 1° Os servidores em estágio probatório poderão beneficiar-se de cursos de curta duração, seminários, palestras, oficinas de trabalho e cursos de diversos formatos desde que o somatório das horas dispendidas nestas atividades não exceda o limite de 60 (sessenta) horas anuais.

§ 2° Não estão incluídas na limitação prevista no § 1°, deste artigo, a participação em atividades de capacitação profissional realizada fora da jornada de trabalho.

Art. 32 Independentemente dos programas de aperfeiçoamento, a Secretaria Municipal de Educação deverá realizar reuniões para estudo e discussão de assuntos pedagógicos e análise de leis, de normas e de aspectos técnicos referentes à educação e à orientação educacional, propiciando seu cumprimento e execução.

CAPÍTULO XI
DA PROGRESSÃO

Art. 33 Progressão é a passagem do servidor efetivo do Quadro do Magistério de um padrão de salário para outro, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da classe do emprego a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento específico.

§ 1º O processo necessário para o levantamento e definição dos servidores que fazem jus à progressão dar-se-á uma vez por ano, no mês de setembro, na forma do disposto no Capítulo XIII desta Lei.

§ 2º A progressão se baseará nos resultados da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos em Regulamento específico.

§ 3º A efetivação da progressão dependerá sempre da existência de recursos financeiros, previstos no orçamento da Prefeitura.

Art. 34 Para fazer jus à progressão o Professor e o Pedagogo deverão, cumulativamente:

I. ter sido aprovado no estágio probatório;

II. cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício em funções do magistério no padrão salarial em que se encontre;

III. obter, pelo menos 70% (setenta por cento) na média do resultado das três últimas Avaliações de Desempenho;

IV. estar em efetivo exercício do emprego, de funções do magistério, de cargo em comissão ou de função gratificada na época prevista para progressão.

Art. 35 - Os efeitos financeiros decorrentes da progressão serão devidos ao servidor, a partir do mês de janeiro do ano seguinte da concessão, observado o disposto no § 3º do art.33 desta Lei.

Art. 36 - Incluem-se entre os servidores que fazem jus à progressão aqueles que estiverem ocupando as funções de Diretor de Unidades Escolares e aqueles ocupantes de cargos comissionados ou funções gratificadas referentes, exclusivamente, à área educacional.

§ 1° - Os servidores do Quadro do Magistério cedidos a órgãos não integrantes da estrutura da prefeitura de Quissamã não farão jus a progressão.

§ 2° Caso não alcancem o grau mínimo previsto na avaliação de desempenho o Professor e o Pedagogo permanecerão no padrão salarial em que se encontram, devendo cumprir o interstício exigido nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

CAPÍTULO XII
DA PROMOÇÃO

Art. 37 Promoção é a passagem do servidor efetivo do Quadro do Magistério de uma classe para a outra imediatamente superior àquela que pertence, dentro da mesma carreira.

§ 1º A promoção se processará a critério da Secretaria Municipal de Educação, em época própria, condicionada sempre à existência de vaga.

§ 2º A promoção se baseará nos resultados da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos em Regulamento específico.

§ 3º A efetivação da promoção dependerá sempre da existência de recursos financeiros, previstos no orçamento da Prefeitura.

Art. 38 - Para concorrer à promoção o Professor e o Pedagogo deverão, cumulativamente:

I. ter sido aprovado no estágio probatório;

II. cumprir o interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício em funções do magistério na classe em que se encontram;

III. ter obtido a titulação exigida para o ingresso na nova classe em instituição de ensino oficialmente reconhecida,

IV. ter obtido pelo menos 70% (setenta por cento) na média do resultado das três últimas Avaliações de Desempenho;

V. estar em efetivo exercício do emprego, de funções do magistério, de cargo em comissão ou de função gratificada na época prevista para a promoção no Município.

Parágrafo Único – Terá preferência para promoção, em caso de empate na avaliação, o professor ou pedagogo que contar maior tempo de serviço público municipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 39- Os efeitos financeiros decorrentes da promoção serão devidos ao servidor, a partir do mês de janeiro do ano seguinte a sua concessão, observado o disposto no § 3º do art. 37 desta Lei.

Art. 40 - Incluem-se entre os servidores que fazem jus à promoção aqueles que estiverem ocupando as funções de Diretor de Unidades Escolares e aqueles ocupantes de cargos comissionados ou funções gratificadas referentes, exclusivamente, à área educacional.

§ 1º. Os servidores do Quadro do Magistério cedidos a órgãos não integrantes da estrutura da Prefeitura Municipal de Quissamã não farão jus à promoção.

§ 2º Caso não alcancem o grau mínimo previsto na avaliação de desempenho o Professor e o Pedagogo permanecerão no padrão salarial em que se encontram, devendo cumprir interstício de 5 (cinco) anos de exercício, para efeito de nova apuração de merecimento objetivando a promoção funcional..

CAPÍTULO XIII
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 41 - A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em formulário próprio, será coordenada pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.

Parágrafo único. O Formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor e enviado à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção definidos nesta Lei.

Art. 42 - Regulamento específico, a ser baixado pelo Prefeito Municipal, regulará a implantação e manutenção do sistema de avaliação de desempenho dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal de Quissamã.

§ 1º Os servidores em estágio probatório submeter-se-ão a 5 (cinco) avaliações de desempenho, no período de 3 (três) anos correspondente ao estágio probatório, iniciando-se, a primeira, 6 (seis) meses após sua nomeação e ocorrendo, a última 6 (seis) meses antes do término do estágio probatório.

§ 2º Ao término do período de estágio probatório será aplicada, ainda, uma avaliação especial de desempenho por Comissão designada especificamente para este fim.

§ 3º Para aprovação no estágio probatório o servidor deverá obter um mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média das avaliações de desempenho, a que se referem os §§ 1º e 2º deste artigo.

§ 4º O Regulamento de que trata este artigo estabelecerá o período mínimo de efetivo exercício no ano necessário para que o servidor possa ser avaliado.

Art. 43 O professor ou pedagogo ocupante de função gratificada ou de cargo em comissão submeter-se-á a avaliação de desempenho na mesma forma descrita para os demais ocupantes de emprego do Quadro do Magistério Público Municipal.

Art. 44 A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, de que trata o *caput* do artigo 41 desta Lei, será composta por membros do Quadro do Magistério Público Municipal de Quissamã, designada por ato do Chefe do Executivo Municipal.

CAPÍTULO XIV
DA AVALIAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 45 O Secretário Municipal de Educação, em articulação com o Conselho Municipal de Educação e com os órgãos ou entidades representativas dos profissionais da educação e da comunidade, definirá critérios e metodologias para estabelecer indicadores de qualidade do ensino público municipal.

Parágrafo único. Na avaliação do ensino público municipal deverão ser considerados, entre outros que venham a serem definidos na forma prevista no caput deste artigo, aspectos como:

I. cumprimento integral do calendário escolar;

II. índice de freqüência de professores;

III. dias letivos ministrados pelo professor titular;

IV. índice de freqüência dos alunos;

V. taxa de evasão escolar;

VI. taxa média de aprovação no ensino fundamental;

VII. idade dos alunos no ensino fundamental;

VIII. índice de professores com especialização nas classes de educação infantil e de alfabetização;

IX. índice de atendimento à população em idade escolar sob responsabilidade do Município.

Art. 46 A avaliação do ensino público municipal far-se-á ao final de cada período letivo e caberá aos órgãos mencionados no art. 47 desta Lei definir os critérios de aplicação de pontuação à avaliação do ensino público municipal e como estes fatores influenciarão, direta ou indiretamente, a avaliação de desempenho permanente do Quadro do Magistério Público Municipal de Quissamã.

CAPÍTULO XV

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 47 A jornada normal de trabalho do Professor I e do Professor II do Quadro do Magistério Público de Quissamã será de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais a que se refere o *caput* deste artigo será distribuída, entre aulas e atividades, da seguinte forma:

I. 20 (vinte) horas semanais destinadas às aulas;

II. 5 (cinco) horas semanais destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a família e a comunidade, ao aperfeiçoamento profissional e à avaliação e recuperação paralela de alunos, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

§ 2º A jornada de trabalho que diferir da referida no *caput* deste artigo corresponderá sempre ao número de horas, efetivamente destinadas às aulas, acrescido de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) para a realização das atividades relacionadas no inciso II do parágrafo anterior.

§ 3º O salário do Professor Municipal que tiver uma carga horária diferenciada será sempre proporcional à sua jornada de trabalho.

Art. 48 A jornada de trabalho do Pedagogo será de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Art. 49 O Professor e o Pedagogo, de acordo com as necessidades da Secretaria Municipal de Educação e mediante autorização prévia do Prefeito, poderão ampliar a sua jornada de trabalho em até 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único – O disposto no caput será objeto de regulamentação pelo Chefe do Executivo.

CAPÍTULO XVI

DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 50 Salário é a retribuição pecuniária pelo exercício de emprego público, com valor fixado em Lei, não inferior a um salário mínimo, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Art. 51 Remuneração é o salário do emprego acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

Art. 52 O salário dos servidores públicos do Quadro do Magistério somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observada a iniciativa do Poder Executivo,

assegurada à revisão geral anual, sempre na mesma data estabelecida para o funcionalismo público municipal e sem distinção de índices.

§ 1° O salário dos empregos públicos é irredutível, na forma do disposto no art. 37, XV, da Constituição Federal.

§ 2º A fixação dos padrões salariais e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Magistério Público Municipal de Quissamã observará:

I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos empregos que compõem seu quadro;

II – os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nas classes de empregos;

III – as peculiaridades dos empregos.

Art. 53 Os empregos de Professor I, Professor II e de Pedagogo estão estruturados em classes, hierarquizadas por níveis salariais, conforme a tabela salarial constante do Anexo II desta Lei.

§ 1º A cada nível corresponde uma faixa salarial, conforme a Tabela Salarial constante do Anexo II desta Lei.

§ 2º Os acréscimos salariais decorrentes da progressão ou promoção funcional na respectiva carreira respeitarão a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.

Art. 54 Os proventos dos servidores inativos e dos pensionistas observarão o disposto na Constituição Federal e na legislação específica.

Art. 55 O Poder Executivo publicará anualmente os valores dos salários dos empregos públicos da Prefeitura Municipal de Quissamã, conforme dispõe o art.39, § 6º da Constituição Federal.

CAPÍTULO XVII

DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE DIREÇÃO

Art. 56 É devida gratificação ao servidor efetivo do Quadro do Magistério Público de Quissamã investido na função de Diretor e de Diretor adjunto de Escola.

Parágrafo único. As funções de direção a que se refere o *caput* deste artigo serão exercidas junto às unidades escolares do Município de Quissamã, assim entendidas as Escolas destinadas ao Ensino Fundamental e as Unidades de Educação Infantil.

Art. 57 Para efeitos desta Lei, as Escolas Municipais de Quissamã classificam-se, de acordo com o número de alunos, nas seguintes categorias:

I. Unidade Escolar tipo I – mais de 500 alunos;

II. Unidade Escolar tipo II – de 200 até 500 alunos;

III. Unidade Escolar tipo III – menos de 200 alunos

§ 1º Anualmente a Secretaria Municipal de Educação fará divulgar a classificação das unidades escolares, nos termos deste artigo.

§ 2º A gratificação pelo exercício da função de Diretor de Unidade Escolar observará a classificação estabelecida no caput deste artigo e será objeto de lei específica.

§ 3º O servidor que ocupar as funções de direção previstas neste Capítulo se sujeita à dedicação em tempo integral, não cabendo, sob qualquer hipótese, o pagamento por serviços extraordinários.

Art. 58 Serão assegurados aos servidores investidos nas funções de Diretor de unidades escolares os institutos da promoção e a progressão, observados os mesmos critérios estabelecidos para os demais servidores definidos nesta Lei.

§ 1º Regulamento específico, a ser baixado pelo Prefeito Municipal, definirá os fatores de avaliação de desempenho para os ocupantes das funções definidas no *caput* deste artigo.

§ 2º No processo de avaliação de desempenho, além de sua auto-avaliação, o Diretor de Escola será avaliado pelo Secretário Municipal de Educação ou por Professor/Pedagogo do Quadro de Pessoal do Magistério Publico Municipal, por Ele indicado.

§ 3º Os demais procedimentos de avaliação de desempenho aplicam-se ao Diretor e Diretor adjunto de unidade escolar municipal.

CAPÍTULO XVIII

DOS ADICIONAIS

Art 59 Serão devidos aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de Quissamã, pelo período que se encontrarem nas situações abaixo discriminadas, de acordo com a avaliação da Secretaria Municipal de Educação, os seguintes adicionais:

I. 20% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o salário inicial da carreira por exercício de funções do magistério em escolas de difícil acesso, assim entendidas como as localizadas em zona rural, em áreas com carência de serviço regular de transporte coletivo ou consideradas de risco;

II. 15% (quinze por cento) do salário, no caso de especialização, em nível de Mestrado, em área estritamente ligada à Educação;

III. 20%% (vinte por cento) do salário, em caso de especialização, em nível de Doutorado, em área estritamente ligada à Educação;

IV. 5% (cinco por cento) do salário do emprego efetivo, por tempo de efetivo exercício no serviço público municipal, sob a forma de triênio, conforme estabelecido em lei especifica;

V. 10% (dez por cento) do salário do emprego efetivo por exercício de funções do magistério em turmas de alunos portadores de necessidades especiais.

§ 1º A classificação das unidades escolares de difícil acesso será fixada anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º O adicional previsto no inciso I deste artigo não será devido quando a Prefeitura Municipal de Quissamã disponibilizar auxílio-transporte ou transporte gratuito para os servidores que exerçam suas atividades em escolas localizadas em áreas consideradas de difícil acesso.

§ 3º Os adicionais previstos nos incisos II e III deste artigo serão concedidos apenas uma vez, não cumulativos.

CAPÍTULO XIX
DAS FÉRIAS

Art. 60 Todo servidor do Quadro do Magistério Público Municipal, inclusive o ocupante de cargo em comissão, terá direito, após cada período de 12 (doze) meses de exercício, ao gozo de 30 (trinta) dias de férias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único - Para os docentes que estejam no exercício de regência de classe será concedido um período de 15 (quinze) dias de repouso remunerado, no mês de julho, a título de recesso escolar.

Art. 61 A época do gozo das férias pelo servidor será estabelecida de acordo com o calendário escolar organizado pela Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO XX
DOS AFASTAMENTOS

Art. 62 O afastamento do membro do quadro do Magistério de seu emprego ou função poderá ocorrer, mediante prévia autorização do Secretário Municipal de Educação, nas hipóteses previstas em Lei especifica e nos seguintes casos:

I. para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para desenvolvimento de projetos específicos da área educacional;

II. para participar de congressos, simpósios ou outros eventos similares, desde que referentes à área educacional;

III. para ministrar cursos que atendam à programação do sistema municipal de educação;

IV. para freqüentar cursos de habilitação, atendida a conveniência do ensino municipal;

V. para freqüentar cursos de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado relacionados com a função exercida e que atendam ao interesse do ensino municipal.

Parágrafo Único – O afastamento a que se refere o inciso V dependerá de ato baixado pelo Chefe do Executivo Municipal.

Art. 63 Será concedida licença remunerada periódica, ao servidor efetivo integrante do Quadro do Magistério Público de Quissamã, conforme prevista na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de aperfeiçoamento profissional continuado.

§ 1º A licença de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida, observados os aspectos a seguir:

I. atender às condições discriminadas nos incisos de I a V previstos no art. 64, desta Lei;

II. participar de curso de formação em pós-graduação *latu-sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, pelo prazo equivalente a duração do curso, desde que comprovada a impossibilidade de sua realização em horário compatível com a jornada de trabalho do servidor;

III. participar de curso de Mestrado ou Doutorado, pelo prazo equivalente a duração do curso, desde que comprovada a impossibilidade de sua realização em horário compatível com a jornada de trabalho;

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá as regras e os critérios para regulamentar as licenças remuneradas dos servidores nos casos previstos neste artigo, observado o disposto no Capítulo X desta Lei.

§ 3º É vedado ao servidor, quando em licença remunerada, o percebimento de qualquer tipo de remuneração ou exercício de atividade remunerada de qualquer natureza, sob pena de devolução aos cofres públicos do valor percebido durante o período em que esteve licenciado.

§ 4º - Constatada a hipótese prevista no parágrafo anterior, o servidor terá a imediata interrupção da licença remunerada concedida, além da aplicação das penalidades disciplinares definidas através do inquérito administrativo competente.

§ 5º - Na hipótese de licença remunerada periódica para participar de curso de Mestrado ou Doutorado, havendo compatibilidade de horário, o servidor fará jus a redução da jornada de trabalho em até 50% (cinqüenta por cento).

Art. 64 Para a concessão da licença de que trata o artigo 63 desta Lei, o servidor deverá, cumulativamente, cumprir as seguintes condições:

I. ter sido aprovado no estágio probatório;

II. estar no exercício de sua classe pelo período mínimo de 3 (três) anos;

III. ter obtido aprovação na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho;

IV. ter cumprido interstício mínimo de 3 (três) anos entre a última licença obtida e a solicitada, no caso de licenças superiores a 6 (seis) meses de duração;

V. encontrar-se no exercício de funções do magistério, na área do ensino público municipal;

VI. assinar termo de compromisso com a Prefeitura Municipal de Quissamã de permanecer servidor do magistério municipal por período idêntico ao da licença;

VII. desenvolver, nas monografias, dissertações ou teses apresentadas para conclusão de curso, projeto dentro de sua área de atuação no Município;

VIII. disseminar, através de seminários, aulas, palestras e outras formas de difusão, as informações e aprendizados obtidos aos demais docentes da rede pública municipal;

§ 1º Ao descumprimento do disposto nos incisos VI, VII e VIII deste artigo, aplica-se o disposto no § 3º do art. 63 desta Lei..

§ 2º Não será concedida a licença, remunerada ou não, de que trata este Capítulo, a servidores do Quadro do Magistério afastados de suas funções ou cedidos a outros órgãos.

Art. 65 - Não será garantida a lotação do servidor afastado de sua unidade, escolar ou organizacional, por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, estando o mesmo sujeito ao disposto nos Capítulos XXI e XXII, desta Lei, quando de seu retorno, exceto na hipótese do inciso III, do § 1º, do Artigo 63, desta Lei.

Art. 66 - Cabe ao Prefeito Municipal, ouvido o titular da Secretaria Municipal de Educação, autorizar o afastamento de servidores nos casos previstos neste Capítulo.

§ 1º O afastamento do servidor do Quadro do Magistério para freqüentar cursos, na forma prevista no art. 63, desta Lei, somente será autorizado quando de real interesse para o ensino municipal, ficando-lhe assegurados o salário, os direitos e as vantagens de caráter permanente garantidos para todos os fins.

§ 2º Não se incluem nas vantagens previstas no § 1º, deste artigo, no caso de afastamento superior a 30 (trinta) dias, as gratificações e os adicionais por exercício de funções do magistério em escolas de difícil acesso, por se constituírem em vantagem provisória.

CAPÍTULO XXI

DO DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E DA LOTAÇÃO

Art. 67 A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, necessária para o funcionamento dos diversos órgãos e unidades responsáveis pelo desempenho das atividades do Magistério Público Municipal de Quissamã.

Art. 68 A lotação das unidades escolares e dos demais órgãos que compõem a Secretaria Municipal de Educação será estabelecida, anualmente, por portaria emitida pelo titular da Secretaria.

Art. 69 Caberá aos Diretores de Unidades Escolares organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

Art. 70 Caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição da força de trabalho nos órgãos e unidades da rede de ensino público municipal.

§ 1º Nenhum ato que defina o local de exercício do servidor terá o efeito de vinculação permanente deste servidor com o órgão ou unidade em que for lotado.

§ 2º O local de residência do servidor deverá, sempre que possível, ser considerado para a definição de sua lotação.

§ 3º A classificação no concurso público para ingresso na carreira e os critérios definidos no art. 72, desta Lei, deverão ser utilizados para definição da lotação do servidor.

CAPÍTULO XXII
DA REMOÇÃO

Art. 71 Remoção é a movimentação do ocupante de emprego do Quadro do Magistério de uma para outra unidade de ensino ou unidade organizacional da Secretaria Municipal de Educação, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º Dar-se-á a remoção:

I. *ex officio*, no interesse da Administração;

II. a pedido;

III. por permuta.

§ 2º A remoção *ex officio* fundada na necessidade de pessoal, recairá, sempre que possível na escolha do servidor:

I. que tenha residência na localidade mais próxima do local a ser designado;

II. que tenha o menor tempo de serviço;

III. que seja menos idoso.

§ 3º As remoções a pedido e por permuta somente poderão ocorrer no período compreendido entre o término de um ano letivo e o início do outro, atendida a conveniência de serviço.

Art. 72 Para atender aos pedidos de remoção, o Secretário Municipal de Educação fará elaborar lista classificatória dos servidores que a solicitaram, obtida através da observância dos seguintes critérios:

I. aferição do merecimento do servidor, através da conversão em pontos do resultado obtido na média das 3 (três) últimas avaliações de desempenho;

II. aferição da antiguidade do servidor, através da conversão em pontos do tempo de efetivo exercício em funções do magistério na Prefeitura Municipal de Quissamã, medido em anos de trabalho;

III. na aferição do que trata o inciso II, deste artigo, o tempo de serviço prestado pelo servidor em unidade escolar situada na zona rural será contado em dobro;

IV. cálculo da pontuação do servidor, resultante da soma dos pontos obtidos na forma dos incisos anteriores, atribuindo-se peso 2 (dois) ao fator merecimento e peso 1 (um) ao fator antiguidade.

§ 1º A escolha pelo servidor de vagas disponibilizadas para a remoção obedecerá, rigorosamente, a ordem da lista classificatória, organizada pela ordem decrescente das pontuações obtidas.

§ 2º A validade da lista classificatória prescreverá com a escolha do total das vagas disponibilizadas para a remoção.

§ 3º Para fins de aferição do disposto no inciso II deste artigo, considera-se como um ano de trabalho o tempo de efetivo exercício superior a seis meses.

Art. 73 A remoção por permuta far-se-á mediante requerimento assinado pelos interessados, dirigido ao Secretário Municipal de Educação, não podendo, todavia, permutar servidores que não estejam no efetivo exercício de seu emprego.

CAPÍTULO XXIII
DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 74 A substituição de servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de Quissamã, durante seus impedimentos legais e temporários, será exercida, preferencialmente, por servidor do referido quadro com a devida habilitação requerida para o emprego para o qual foi concursado.

§ 1º A substituição mencionada no **caput** deste artigo será remunerada com pagamento de horas adicionais ao servidor substituto.

§ 2º A jornada total de trabalho do servidor substituto não poderá exceder a 40 (quarenta) horas semanais.

§ 3º O servidor substituto fará jus ao adicional previsto no art. 59, inciso I desta Lei devido ao servidor titular, em valores proporcionais ao período de substituição.

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação manterá cadastro atualizado de servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, com disponibilidade para exercer a substituição e implantará os procedimentos necessários para que não faltem professores em sala de aula.

§ 5º A direção da unidade escolar onde ocorreu a substituição atestará o número de horas adicionais trabalhadas pelo servidor substituto.

§ 6º A substituição de que trata o *caput* será autorizada mediante ato baixado pelo Chefe do Executivo Municipal.

Art. 75 Havendo excepcional interesse público e na inexistência de servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal capazes de atender à necessidade temporária de substituição de servidor efetivo, a Prefeitura Municipal de Quissamã poderá contratar pessoal por tempo determinado, na forma da Lei Orgânica do Município e Lei municipal específica, de acordo com Art. 37, IX, da Constituição Federal.

§ 1º Os profissionais contratados para exercer a substituição de servidor efetivo do Quadro do Magistério serão remunerados com o salário Inicial da carreira correspondente ao emprego para o qual foram contratados.

§ 2º Os profissionais contratados por tempo determinado perceberão o adicional previsto no art. 59, inciso I, desta Lei.

Art 76 Para assegurar a qualidade do ensino público municipal, as contratações temporárias, de que trata o art. 75, desta Lei, serão objeto de regulamentação.

§ 1º A regulamentação prevista no *caput*, deste artigo, para substituir eventuais afastamentos e suprir as necessidades temporárias das funções de magistério deverá dispor sobre a forma e critérios a serem adotados na seleção e os requisitos mínimos indispensáveis ao profissional do magistério a ser contratado, sempre observando os requisitos e qualificações previstas para o ocupante do cargo efetivo.

§ 2º Ficam expressamente vedadas as substituições e contratações que se realizarem em desacordo com a regulamentação prevista neste artigo, respondendo, quem lhe der causa, às penalidades previstas em Lei especifica.

Art. 77 A substituição remunerada ocorrerá, também, nos impedimentos legais e temporários, superiores a 30 (trinta) dias, dos servidores que se encontrem nas seguintes situações:

I. investidos em funções de direção de unidades escolares;

II. ocupantes de funções gratificadas ou cargos em comissão da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. As substituições a que se refere este artigo deverão ser autorizadas por ato do Prefeito Municipal, e os substitutos, escolhidos preferencialmente dentre os servidores da própria unidade, perceberão o valor do símbolo da função respectiva, observado o período referido no *caput*.

CAPÍTULO XXIV
DA CESSÃO

Art. 78 Cessão é o ato pelo qual o servidor ocupante de emprego efetivo do Quadro do Magistério Público de Quissamã é posto, à disposição de órgão não integrante da estrutura da Prefeitura Municipal de Quissamã.

Parágrafo único. Ao servidor cedido será suspensa à contagem do interstício necessário para fazer jus à progressão, promoção e à concessão da licença para qualificação profissional, nos termos desta Lei.

CAPÍTULO XXV
DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 79 Os servidores efetivos ocupantes dos empregos que integram o Quadro do Magistério, serão automaticamente enquadrados nos empregos previstos no Anexo I desta Lei, observadas as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único. São considerados efetivos, os servidores celetistas nomeados para o exercício de emprego público, nas formas previstas na Constituição Federal e em Lei especifica.

Art. 80 No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

I. o emprego ocupado pelo servidor na estrutura de empregos do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de Quissamã, preenchido após sua aprovação em concurso público;

II. salário do emprego ocupado pelo servidor;

III. grau de escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para o preenchimento do emprego, constante dos Anexos I e III desta Lei;

IV. situação legal do servidor.

§ 1° Os servidores que não possuírem a habilitação legal para o exercício de emprego do Magistério, conforme previsto no inciso III, deste artigo, serão colocados em Quadro Suplementar ficando-lhes assegurada à revisão geral anual nos termos do art. 52 desta Lei.

§ 2º Os professores que não atenderem ao requisito titulação ou habilitação na ocasião do enquadramento, poderão ingressar na carreira correspondente do quadro permanente, no prazo de cinco (05) anos a partir da vigência desta lei, desde que atendido o requisito titulação ou habilitação.

§ 3º Terminado este prazo os professores que não atenderem ao requisito titulação ou habilitação permanecerão no quadro suplementar e seus empregos serão extintos à medida que vagarem.

§ 4º Os professores e os pedagogos efetivos que atualmente cumprem jornada de trabalho de 20 ou 22 horas poderão optar pela jornada estabelecida no art. 47 desta Lei, ficando automaticamente enquadrados no nível salarial inicial correspondente ao seu emprego, de acordo com a tabela do Anexo II desta Lei.

§ 5º A opção de que trata o parágrafo anterior deverá ser formalizada no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias da data da publicação desta Lei.

§ 6º Os professores e os pedagogos com jornada inferior a 25 horas que não formalizarem a opção no prazo estabelecido no §5º deste artigo permanecerão enquadrados na tabela salarial correspondente a sua carga horária, de acordo com o Anexo II desta Lei.

§ 7º O profissional do quadro do magistério que se encontrar afastado por motivo de doença terá direito ao enquadramento inicial, efetuado nos termos desta Lei.

Art. 81 Do enquadramento não poderá resultar redução salarial, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, inciso XV da Constituição Federal.

§ 1° Não havendo coincidência de salários, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior, dentro da faixa de salários da classe que vier a ocupar.

§ 2º Os servidores que ainda se encontrem em estágio probatório serão enquadrados no padrão inicial da faixa de salários da classe a que pertencem.

§ 3º Nenhum servidor será enquadrado com base em emprego que ocupa em substituição.

Art. 82 O processo de enquadramento dos servidores do magistério será coordenado e efetuado por Comissão de Enquadramento nomeada exclusivamente por ato do Prefeito Municipal para este fim

Art. 83 O Prefeito Municipal fará publicar as listas nominais de enquadramento dos servidores no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias corridos, contados da publicação desta Lei.

Art. 84 O servidor do Quadro do Magistério cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 30 (trinta) dias da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir ao Prefeito Municipal petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§1° O Prefeito Municipal após consulta à Comissão de Enquadramento a que se refere o artigo 82 desta Lei, e ouvida a Procuradoria Geral, deverá decidir sobre o pedido de revisão, até 30 (trinta) dias da data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.

§2° Em caso de indeferimento do pedido, o responsável pela Comissão de Enquadramento dará ao servidor conhecimento dos motivos do indeferimento, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.

§3º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Prefeito devera ser publicada ate 30 (trinta) dias a contar do termino do prazo fixado no §1° deste artigo e os efeitos decorrentes da revisão do enquadramento serão retroativos a data de publicação das listas de enquadramento.

Art. 85 Os empregos atualmente existentes no Quadro de Pessoal do Magistério Público de Quissamã ficarão automaticamente extintos com os atos de enquadramento decorrentes da aplicação desta Lei.

CAPÍTULO XXVI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 86 Os salários estabelecidos no Anexo II desta Lei serão devidos aos servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público de Quissamã apenas a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos no art. 83 desta Lei.

Art. 87 Os ocupantes de empregos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério serão aposentados conforme o disposto na legislação federal e municipal que disciplina a matéria.

Art. 88 A listagem dos empregos em extinção, integrantes da Parte Suplementar do Quadro do Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de Quissamã, a que se refere o art. 80, § 1°, desta Lei, será objeto de decreto do Prefeito Municipal da qual constará a nomenclatura do emprego, a matrícula de seu ocupante e o valor de seu salário.

§ 1° Os servidores mencionados no *caput*, deste artigo, participarão, sempre que possível, dos cursos de aperfeiçoamento e capacitação.

§ 2° Os salários dos servidores integrantes da Parte Suplementar do Quadro de Pessoal do Magistério Público serão reajustados à mesma época e nos mesmos

percentuais concedidos aos servidores do quadro permanente da Prefeitura Municipal de Quissamã.

Art. 89 Até que os servidores do Quadro do Magistério Público Municipal tenham sido submetidos a 3 (três) avaliações anuais de desempenho, a Progressão, a promoção e as licenças para qualificação profissional serão concedidas tomando por base o resultado da última avaliação de desempenho realizada, na qual o servidor deverá ter obtido, no mínimo, 70% (setenta por cento) do total de pontos, obedecidas as demais condições estabelecidas no Capítulo XIII desta Lei.

Art. 90 Não sendo possível encontrar na faixa salarial valor equivalente ao salário percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de salário do emprego em que for enquadrado e terá direito à diferença a título de vantagem pessoal.

Parágrafo Único – Sobre a diferença objeto do *caput* incidirá todos os reajustes concedidos pelo governo municipal, sendo ainda certo que tal parcela deverá compor a remuneração para todos os efeitos legais.

Art. 91 As despesas decorrentes da implantação do presente Plano de Empregos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal de Quissamã correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário.

Art. 92 São partes integrantes da presente Lei os Anexos I, II e III que a acompanham.

Art. 93 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Leis Municipais n° 499 de 28 de janeiro de 1999, n° 207 de 05 de abril de 1993.

Prefeitura M. Quissamã, 22 de Janeiro de 2007.

Armando Cunha Carneiro da Silva
Prefeito Municipal

Publicado no Jornal
FOLHA DA MANHÃ
Em, 23/01/07
Edição 21
Ass.:
Abraão Cordeiro Nakhle
Diretor de Departamento
de Estatística e Informação
Matr.: 3322

Câmara Municipal
Quissamã - RJ
APROVADO
Em 12/12/2006
Milton Pessanha
Presidente da C.M.Q.

ANEXO I
Empregos da parte permanente do quadro de pessoal do Magistério Público Municipal de Quissamã

ANEXO I – Empregos da parte permanente do quadro de pessoal do Magistério Público Municipal de Quissamã

Empregos	Área de atuação	N° de vagas*	Carga horária	Nível salarial	Habilitação mínima
Professor I	1º segmento do ensino fundamental e educação infantil.	120	25 hs ou 22 hs ou 20 hs	I	Formação em nível médio, na modalidade normal.
		146		II	Formação em nível superior ou outra graduação correspondente a áreas específicas, do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
		60		III	Formação em nível de especialização *lato sensu* em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 horas.
Professor II	2º segmento do ensino fundamental Educação Artística e Educação Física	109	25 hs ou 20 hs	I	Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas específicas, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
		40		II	Formação em nível de especialização *lato sensu*, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 horas.
Pedagogo	suporte pedagógico direto à docência, como as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.	29	25 hs ou 22 hs	I	Formação em curso superior de graduação em pedagogia com habilitação específica de acordo com a área de atuação ou outra licenciatura com pós-graduação específica.
		10		II	Formação em nível de especialização *lato sensu* em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 horas.

(*) O nº de vagas será distribuído de acordo com os critérios de enquadramento e necessidades da Semed

TABELA SALARIAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

PROFESSOR I (25 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 906,71	R$ 915,78	R$ 924,93	R$ 934,18	R$ 943,53	R$ 952,96	R$ 962,49	R$ 972,12	R$ 981,84	R$ 991,66
II	R$ 1.001,57	R$ 1.011,59	R$ 1.021,70	R$ 1.031,92	R$ 1.042,24	R$ 1.052,66	R$ 1.063,19	R$ 1.073,82	R$ 1.084,56	R$ 1.095,40
III	R$ 1.106,36	R$ 1.117,42	R$ 1.128,60	R$ 1.139,88	R$ 1.151,28	R$ 1.162,79	R$ 1.174,42	R$ 1.186,17	R$ 1.198,03	R$ 1.210,01

PROFESSOR I (22 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 797,90	R$ 805,88	R$ 813,94	R$ 822,08	R$ 830,30	R$ 838,60	R$ 846,99	R$ 855,46	R$ 864,01	R$ 872,65
II	R$ 881,38	R$ 890,19	R$ 899,09	R$ 908,08	R$ 917,17	R$ 926,34	R$ 935,60	R$ 944,96	R$ 954,41	R$ 963,95
III	R$ 973,59	R$ 983,33	R$ 993,16	R$ 1.003,09	R$ 1.013,12	R$ 1.023,25	R$ 1.033,49	R$ 1.043,82	R$ 1.054,26	R$ 1.064,80

PROFESSOR I (20 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 725,37	R$ 732,62	R$ 739,95	R$ 747,35	R$ 754,82	R$ 762,37	R$ 769,99	R$ 777,69	R$ 785,47	R$ 793,33
II	R$ 801,26	R$ 809,27	R$ 817,37	R$ 825,54	R$ 833,79	R$ 842,13	R$ 850,55	R$ 859,06	R$ 867,65	R$ 876,33
III	R$ 885,09	R$ 893,94	R$ 902,88	R$ 911,91	R$ 921,03	R$ 930,24	R$ 939,54	R$ 948,94	R$ 958,42	R$ 968,01

PROFESSOR II (25 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.362,26	R$ 1.375,88	R$ 1.389,64	R$ 1.403,54	R$ 1.417,57	R$ 1.431,75	R$ 1.446,07	R$ 1.460,53	R$ 1.475,13	R$ 1.489,88
II	R$ 1.504,78	R$ 1.519,83	R$ 1.535,03	R$ 1.550,38	R$ 1.565,88	R$ 1.581,54	R$ 1.597,36	R$ 1.613,33	R$ 1.629,46	R$ 1.645,76

PROFESSOR II (20 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.089,81	R$ 1.100,71	R$ 1.111,72	R$ 1.122,83	R$ 1.134,06	R$ 1.145,40	R$ 1.156,86	R$ 1.168,42	R$ 1.180,11	R$ 1.191,91
II	R$ 1.203,83	R$ 1.215,87	R$ 1.228,03	R$ 1.240,31	R$ 1.252,71	R$ 1.265,24	R$ 1.277,89	R$ 1.290,67	R$ 1.303,57	R$ 1.316,61

PEDAGOGO (25 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.562,55	R$ 1.578,18	R$ 1.593,96	R$ 1.609,90	R$ 1.626,00	R$ 1.642,26	R$ 1.658,68	R$ 1.675,27	R$ 1.692,02	R$ 1.708,94
II	R$ 1.726,03	R$ 1.743,29	R$ 1.760,72	R$ 1.778,33	R$ 1.796,11	R$ 1.814,07	R$ 1.832,21	R$ 1.850,53	R$ 1.869,04	R$ 1.887,73

PEDAGOGO (22 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.375,04	R$ 1.388,79	R$ 1.402,68	R$ 1.416,71	R$ 1.430,87	R$ 1.445,18	R$ 1.459,63	R$ 1.474,23	R$ 1.488,97	R$ 1.503,86
II	R$ 1.518,90	R$ 1.534,09	R$ 1.549,43	R$ 1.564,92	R$ 1.580,57	R$ 1.596,38	R$ 1.612,34	R$ 1.628,47	R$ 1.644,75	R$ 1.661,20

TABELA SALARIAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

PROFESSOR I (25 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 906,71	R$ 915,78	R$ 924,93	R$ 934,18	R$ 943,53	R$ 952,96	R$ 962,49	R$ 972,12	R$ 981,84	R$ 991,66
II	R$ 1.001,57	R$ 1.011,59	R$ 1.021,70	R$ 1.031,92	R$ 1.042,24	R$ 1.052,66	R$ 1.063,19	R$ 1.073,82	R$ 1.084,56	R$ 1.095,40
III	R$ 1.106,36	R$ 1.117,42	R$ 1.128,60	R$ 1.139,88	R$ 1.151,28	R$ 1.162,79	R$ 1.174,42	R$ 1.186,17	R$ 1.198,03	R$ 1.210,01

PROFESSOR I (22 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 797,90	R$ 805,88	R$ 813,94	R$ 822,08	R$ 830,30	R$ 838,60	R$ 846,99	R$ 855,46	R$ 864,01	R$ 872,65
II	R$ 881,38	R$ 890,19	R$ 899,09	R$ 908,08	R$ 917,17	R$ 926,34	R$ 935,60	R$ 944,96	R$ 954,41	R$ 963,95
III	R$ 973,59	R$ 983,33	R$ 993,16	R$ 1.003,09	R$ 1.013,12	R$ 1.023,25	R$ 1.033,49	R$ 1.043,82	R$ 1.054,26	R$ 1.064,80

PROFESSOR I (20 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 725,37	R$ 732,62	R$ 739,95	R$ 747,35	R$ 754,82	R$ 762,37	R$ 769,99	R$ 777,69	R$ 785,47	R$ 793,33
II	R$ 801,26	R$ 809,27	R$ 817,37	R$ 825,54	R$ 833,79	R$ 842,13	R$ 850,55	R$ 859,06	R$ 867,65	R$ 876,33
III	R$ 885,09	R$ 893,94	R$ 902,88	R$ 911,91	R$ 921,03	R$ 930,24	R$ 939,54	R$ 948,94	R$ 958,42	R$ 968,01

PROFESSOR II (25 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.362,26	R$ 1.375,88	R$ 1.389,64	R$ 1.403,54	R$ 1.417,57	R$ 1.431,75	R$ 1.446,07	R$ 1.460,53	R$ 1.475,13	R$ 1.489,88
II	R$ 1.504,78	R$ 1.519,83	R$ 1.535,03	R$ 1.550,38	R$ 1.565,88	R$ 1.581,54	R$ 1.597,36	R$ 1.613,33	R$ 1.629,46	R$ 1.645,76

PROFESSOR II (20 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.089,81	R$ 1.100,71	R$ 1.111,72	R$ 1.122,83	R$ 1.134,06	R$ 1.145,40	R$ 1.156,86	R$ 1.168,42	R$ 1.180,11	R$ 1.191,91
II	R$ 1.203,83	R$ 1.215,87	R$ 1.228,03	R$ 1.240,31	R$ 1.252,71	R$ 1.265,24	R$ 1.277,89	R$ 1.290,67	R$ 1.303,57	R$ 1.316,61

PEDAGOGO (25 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.562,55	R$ 1.578,18	R$ 1.593,96	R$ 1.609,90	R$ 1.626,00	R$ 1.642,26	R$ 1.658,68	R$ 1.675,27	R$ 1.692,02	R$ 1.708,94
II	R$ 1.726,03	R$ 1.743,29	R$ 1.760,72	R$ 1.778,33	R$ 1.796,11	R$ 1.814,07	R$ 1.832,21	R$ 1.850,53	R$ 1.869,04	R$ 1.887,73

PEDAGOGO (22 horas)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R$ 1.375,04	R$ 1.388,79	R$ 1.402,68	R$ 1.416,71	R$ 1.430,87	R$ 1.445,18	R$ 1.459,63	R$ 1.474,23	R$ 1.488,97	R$ 1.503,86
II	R$ 1.518,90	R$ 1.534,09	R$ 1.549,43	R$ 1.564,92	R$ 1.580,57	R$ 1.596,38	R$ 1.612,34	R$ 1.628,47	R$ 1.644,75	R$ 1.661,20

ANEXO II
Tabela Salarial do Magistério Público Municipal de Quissamã

ANEXO III
Descrição dos Empregos do quadro de pessoal do Magistério Público Municipal de Quissamã

1. **Emprego: PROFESSOR I**

2. **Descrição sintética:** compreende os empregos que se destinam à regência de classe de educação infantil, ensino fundamental de 1ª a 4ª série, educação especial e alfabetização de jovens e adultos, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das grades curriculares específicas.

3. **Atribuições típicas:**
   - participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
   - cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica de sua unidade escolar;
   - elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
   - elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber, nos termos da Constituição Federal, Art. 206, II;
   - elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado aa conscientização dos alunos para preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do país, estado e município;
   - ministrar aulas, repassando aos alunos os conteúdos definidos nos planos de aula;
   - orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
   - elaborar e aplicar testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação do aproveitamento dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
   - controlar e avaliar o rendimento escolar dos alunos;
   - estabelecer estratégias de recuperação paralela para alunos de menor rendimento;
   - elaborar e encaminhar os relatórios das atividades desenvolvidas à direção ou à coordenação da unidade escolar em que está lotado;
   - colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
   - participar de reuniões com pais e com outros profissionais de ensino;

- participar e/ou organizar reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho buscando o aperfeiçoamento, atualização e a capacitação profissional bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;
- participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- participar de projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem ou correção de problemas junto dos alunos da rede municipal de ensino;
- participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula e freqüência escolar das crianças do Município;
- participar do censo, da chamada e da efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- realizar pesquisas na área de educação;
- participar e/ou organizar festividades, feiras, e outros eventos destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local e nacional, no âmbito de sua atuação;
- participar e/ou organizar eventos destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;
- participar de reuniões, grupos de trabalho e/ou outras ações destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;
- prestar assistência e suporte, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- executar outras atribuições afins.

4. Requisitos para admissão:

- **Instrução:** Formação em curso superior ou outra graduação ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, ou formação em curso superior correspondente a áreas específicas da grade curricular, com complementação pedagógica.

- Na área de Educação Infantil: Curso de Especialização em Educação Infantil de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas.

- Na área de Educação Especial: Curso de Especialização em Educação Especial de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas.

5. Recrutamento:

Externo - no mercado de trabalho, mediante concurso público de provas e títulos.

6. Perspectivas de desenvolvimento funcional:

- **Progressão** – para o padrão salarial imediatamente superior na classe a que pertence dentro da mesma carreira de acordo com o resultado de sua avaliação de desempenho.

- **Promoção** – da classe I para a classe II, e da classe II para a classe III, de acordo com a titulação e resultado de sua avaliação de desempenho.

1. **Emprego: PROFESSOR II**

2. **Descrição sintética:** compreende os empregos que se destinam à docência nos anos finais do ensino fundamental (5ª à 8ª série), na sua área específica de habilitação, de acordo com a grade curricular aprovada pelo órgão competente.

3. **Atribuições típicas:**
   - participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
   - cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica de sua unidade escolar;
   - elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
   - elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber, nos termos da Constituição Federal, Art. 206, II;
   - elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado a conscientização dos alunos para preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do país, estado e município;
   - ministrar aulas, repassando aos alunos os conteúdos definidos nos planos de aula;
   - orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
   - elaborar e aplicar testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação do aproveitamento dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
   - controlar e avaliar o rendimento escolar dos alunos;
   - estabelecer estratégias de recuperação paralela para alunos de menor rendimento;
   - elaborar e encaminhar os relatórios das atividades desenvolvidas à direção ou à coordenação da unidade escolar em que está lotado;
   - colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
   - participar de reuniões com pais e com outros profissionais de ensino;
   - participar e/ou organizar reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho buscando o aperfeiçoamento, atualização e a capacitação profissional bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;

- participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- participar de projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem ou correção de problemas junto dos alunos da rede municipal de ensino;
- participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula e freqüência escolar das crianças do Município;
- participar do censo, da chamada e da efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- realizar pesquisas na área de educação;
- participar e/ou organizar festividades, feiras, e outros eventos destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local e nacional, no âmbito de sua atuação;
- participar e/ou organizar eventos destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;
- participar de reuniões, grupos de trabalho e/ou outras ações destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;
- prestar assistência e suporte, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- executar outras atribuições afins.

4. Requisitos para admissão:

- **Instrução:** Formação de nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente à áreas específicas do currículo, com complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

5. Recrutamento:

Externo - no mercado de trabalho, mediante concurso público de provas e títulos.

6. Perspectivas de desenvolvimento funcional:

- **Progressão** – para o padrão salarial imediatamente superior na classe a que pertence dentro da mesma carreira de acordo com o resultado de sua avaliação de desempenho.

- **Promoção** – da classe I para a classe II de acordo com a titulação e resultado de sua avaliação de desempenho.

1. **Emprego: PEDAGOGO**

2. Descrição sintética: compreende os empregos que se destinam a planejar, coordenar, executar, avaliar e orientar trabalhos pedagógicos para garantir a qualidade do processo educacional; assegurar a regularidade da articulação das unidades escolares do Município com os demais órgãos educacionais; conduzir o aconselhamento vocacional, integrando escola, família e comunidade, objetivando solucionar ou suprir dificuldades e deficiências apresentadas pelo aluno e possibilitar seu desenvolvimento, com atuação nas seguintes áreas:

- Administração Escolar;
- Orientação Pedagógica;
- Orientação Educacional e
- Supervisão Educacional.

3. **Atribuições típicas:**

- orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas atividades profissionais, através de assessoria técnico-pedagógica;
- colaborar na elaboração de grades curriculares, adaptação de programas e organização de calendário escolar ;
- elaborar, avaliar e selecionar material didático a ser utilizado nas unidades escolares;
- avaliar o trabalho pedagógico das unidades educacionais, a fim de propor soluções que visem tornar o ensino mais eficiente;
- participar da elaboração e/ou orientar a confecção de material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber, nos termos da Constituição Federal, Art. 206, II;
- participar da elaboração e/ou orientar a confecção de material destinado aa conscientização dos alunos para preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do país, estado e município;
- orientar e supervisionar a aplicação de métodos, técnicas e procedimentos didáticos, bem como a execução dos planos e programas estabelecidos;
- elaborar programas de habilitação e aperfeiçoamento dos recursos humanos na área de ensino e, uma vez aprovados, orientar, coordenar e controlar sua implantação;

- participar de reuniões com pais, professores e demais profissionais de ensino;

- colaborar na busca e seleção de materiais didáticos indispensáveis à realização dos planos de ensino, juntamente com a direção das escolas;

- promover conferências, debates e sessões sobre temas pedagógicos, visando o aperfeiçoamento e a reformulação das técnicas aplicadas;

- avaliar o processo ensino-aprendizagem, examinando relatórios ou participando de conselhos de Classe para aferir a eficácia dos métodos de ensino empregados e providenciar as reformulações adequadas;

- orientar e aconselhar os educandos, individualmente ou em grupo, tendo em vista o desenvolvimento integral e harmônico de sua personalidade;

- implantar sistemas de sondagem de interesses, aptidões e habilidades dos educandos;

- participar do processo de composição, caracterização e acompanhamento das Classes, buscando o desenvolvimento do currículo adequado às necessidades e às possibilidades do educando;

- participar do processo de avaliação e recuperação dos educandos;

- proporcionar às escolas os recursos técnicos de orientação educacional, possibilitando aos educandos a melhor utilização possível de seus recursos individuais;

- estudar e orientar o acompanhamento individual dos casos críticos identificados no processo de orientação, mantendo informados os pais e atualizados os respectivos registros;

- elaborar, orientar a aplicação ou aplicar testes e questionários;

- promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com pais, professores e demais profissionais de ensino;

- proceder à avaliação e ao diagnóstico da criança, valendo-se de jogos, exercícios pedagógicos e outros recursos específicos, a fim de descobrir potencialidades e detectar áreas defasadas do educando para definir e desenvolver o atendimento adequado;

- proceder à leitura do prontuário do aluno (anamnese), verificando e analisando os dados e informações relacionados, para possibilitar melhor conhecimento e entendimento dos problemas e dificuldades por ele apresentados;

- prestar atendimento pedagógico ao aluno, através de desenho livre, exercícios psicomotores, blocos lógicos, além de outras técnicas especializadas, a fim de promover seu desenvolvimento;

- preparar material pedagógico, confeccionando jogos com material de sucata, elaborando textos e adaptando recursos didáticos, para aplicar no atendimento específico da criança;

- participar de discussão e estudos de caso, debatendo com outros profissionais problemas e situações apresentados, trocando informações técnicas, visando à prestação de um atendimento amplo e consistente ao aluno;

- manter contato com os pais, orientando-os e explicando os objetivos do trabalho desenvolvido junto à criança, para que colaborem e participem adequadamente do seu desenvolvimento ;

- elaborar relatórios sobre o aluno e o atendimento prestado, relacionando todos os dados e informações, resultados e conclusões, a fim de registrar as etapas do trabalho desenvolvido e o resultado obtido;

- elaborar pareceres, informes técnicos e relatórios, realizando pesquisas e entrevistas, fazendo observações e sugerindo medidas para implantação, desenvolvimento ou aperfeiçoamento de atividades em sua área de atuação;

- participar das atividades administrativas de controle e de apoio referentes à sua área de atuação;

- participar e/ou organizar reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho buscando o aperfeiçoamento, atualização e a capacitação profissional bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;

- participar e/ou organizar festividades, feiras, e outros eventos destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local e nacional, no âmbito de sua atuação;

- participar e/ou organizar eventos destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;

- participar e/ou organizar reuniões, grupos de trabalho e/ou outras ações destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;

- prestar assistência e suporte, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente;

- participar das atividades de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal técnico e auxiliar, realizando-as em serviço ou ministrando aulas e

palestras, a fim de contribuir para o desenvolvimento qualitativo dos recursos humanos em sua área de atuação;

- participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com unidades da Prefeitura e outras entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres ou fazendo exposições sobre situações e/ou problemas identificados, opinando, oferecendo sugestões, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho;

- executar outras atribuições afins.

4. Requisitos para admissão:

- **Instrução:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia com habilitação específica de acordo com a área de atuação ou outra licenciatura com pós-graduação específica.

5. Recrutamento:

Externo: no mercado de trabalho, mediante concurso público de provas e títulos.

6. Perspectivas de desenvolvimento funcional:

- **Progressão** – para o padrão salarial imediatamente superior na classe a que pertence dentro da mesma carreira de acordo com o resultado de sua avaliação de desempenho.

- **Promoção** – da classe I para a classe II de acordo com a titulação e resultado de sua avaliação de desempenho.