



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA TURÍSTICA DE GUARATINGUETÁ

Gabinete do Prefeito

Guaratinguetá, 04 de março de 2020.

Ofício C-nº 028/2020

Projeto de Lei Executivo n.º 015/2020.

Proc. 3489/2007

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Este Executivo Municipal encaminha a essa Colenda casa de Leis, o presente Projeto de Lei Executivo nº 015/2020, que trata de recomposição do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) de Guaratinguetá, dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração relativos a esses profissionais e dá outras providências.

Com especial satisfação, encaminho à Casa de Leis o Projeto de Lei Complementar em epígrafe que revisa e consolida normas relacionadas à carreira dos profissionais do magistério público da Educação Básica atuantes na rede municipal de ensino.

Esses profissionais contam, atualmente, com Plano de Carreira tratado pela Lei municipal nº 4.055/2009. Cerca de um quarto dos profissionais que hoje integram os quadros municipais, porém já alcançaram o último nível de acesso desse plano atual, e outros 15% (quinze por cento) estão em vias de alcançar este **acesso**, significando que, em curto espaço de tempo, teremos cerca de 40% (quarenta por cento) de nosso quadro de professores sem perspectivas de crescimento na carreira. Numa análise do tempo de carreira desses docentes, verificamos que muitos ainda estão há mais de uma década para a aposentadoria.

Ocorre que a Lei nº 4.055/2009, instituiu sistemática que possibilita um crescimento salarial mais acelerado (10% a cada 4 anos, com acesso de 1/4 dos professores a cada ano), resultando que, em 16 (dezesesseis) anos, todos os professores atinjam o percentual máximo de crescimento, que é de 40%.



Ofício C-nº 028/2020- continuação.

-2-

Não obstante, e sem embargo do mérito do servidor docente, a referida Lei passou a vigorar no mesmo momento em que os profissionais do magistério ganhavam o direito a ter um piso salarial, por meio da Lei federal nº 11.738/2008. Esse piso salarial, conforme a Lei suso, vem tendo atualização do seu valor por cálculos que consideram a evolução do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais do Magistério (FUNDEB), e, a cada ano, foi corrigido para além do índice de inflação do período.

Disso resulta que nossos professores experimentaram – a um só tempo – a possibilidade real de acessar níveis mais elevados de remuneração, tanto pela atualização do piso salarial da categoria acima da inflação, quanto pelo acesso previsto na Lei nº 4.055/2009, à ordem de 10% a cada 4 (quatro) anos.

Obviamente que o Poder Executivo não quer que o professor deixe de contar com essa valorização e entende ser realmente merecidos tais direitos. Afinal, são docentes que contam com décadas de carreira e iniciaram a vida profissional quando nenhum desses benefícios o alcançavam. Legítimo, portanto, que continuem a gozar dessa modalidade de plano de carreira, se assim o desejarem.

Não obstante, a realidade impõe que a Administração pense, para aqueles que ingressarem na carreira a partir de agora, num plano de carreira que abranja toda a sua vida funcional, de modo que as possibilidades de crescimento profissional existam e o estimulem até o final de sua carreira em atividade.

Para tanto, é necessário que os benefícios sejam distribuídos de modo gradativo ao longo da vida funcional, atendendo a lógica profissional e dando cumprimento à estratégia 18.5, meta 18 da Lei municipal nº 4.581/2015 – Plano Municipal da Educação.



Junto à valorização do desempenho do docente, também é necessário que ocorra a valorização da sua qualificação acadêmica, o que é imperativo previsto na Resolução CNE/CEB nº 02/2009, que estabelece as diretrizes para a elaboração dos Planos de Carreira e Remuneração desses profissionais. Novamente, o Plano Municipal de Educação também faz alusão a essa necessidade na estratégia 17.6, meta 17.

O “Plano de Carreira 2019”, assim denominado no texto da Lei para diferenciá-lo daquele aplicável aos servidores já atuantes, cuidou de trazer nova lógica para a carreira docente e, ao mesmo tempo, definir tratamento isonômico entre esse profissional e os demais servidores públicos.

Assim, o PLC dispõe da Evolução Funcional por Desempenho e da Gratificação por Mérito Acadêmico, como mecanismos de majoração salarial aos docentes que venham a ingressar nos quadros do serviço público, bem assim àqueles que, nele estando, entendam ser vantajosa a sua adesão, o que ocorrerá sem perdas salariais relativamente aos acessos já alcançados.

Na Evolução Funcional por Desempenho, sem prejuízo de outras vantagens, o professor poderá alcançar 3% (três por cento) a cada 5 (cinco) anos de trabalho, de modo cumulativo.

Já na Gratificação por Mérito acadêmico, o docente terá o reconhecimento de seus títulos acadêmicos com percentuais que variarão de 6% a 20%, conforme o grau do título na hierarquia acadêmica.

De fato, ao final de 30 (trinta) anos – tempo médio de duração da carreira docente, o professor poderá alcançar até 50% (cinquenta) por cento de crescimento salarial.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA TURÍSTICA DE GUARATINGUETÁ

Gabinete do Prefeito

Ofício C-nº 028/2020- continuação.

-4-

O PLC corrigiu outras distorções havidas em relação às diferentes categorias profissionais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, de modo que se buscou atender todos os pontos consignados nas diretrizes do Conselho Nacional de Educação, ouvidos os docentes no início dos trabalhos, para considerar, também, os seus anseios.

Destarte, acreditamos que o projeto é democrático, respeita os profissionais atuantes e os que virão a atuar, garantindo-lhes seus direitos e acatando suas escolhas, pois promove uma mudança necessária na sistemática de crescimento na carreira sem privá-los do sistema no qual já se encontram. Por esta razão, estamos certos do apoio da nobre edilidade e da provação desse importante Projeto de Lei Complementar.

Sendo o que havia, despeço-me com cordiais

Aproveitamos o ensejo para renovar a Vossa Excelência e Nobres Pares considerações de elevado apreço e distinta consideração.


MARCUS AUGUSTIN SOLIVA
Prefeito Municipal

A Sua Excelência o Senhor
MARCELO CAETANO VALLADARES COUTINHO
Presidente da Câmara Municipal de
Guaratinguetá/SP

Seção de Secretaria de Expediente. – LLS/am.

CAMARA MUNICIPAL DE GUARATINGUETÁ
14/07/2020 09:00:00



PROJETO DE LEI EXECUTIVO Nº 015, DE 04 DE MARÇO DE 2020

Trata da recomposição do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) de Guaratinguetá, dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração relativos a esses profissionais e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Do Âmbito de Aplicação desta Lei

Art. 1º Esta Lei trata da recomposição do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM), revisando a segmentação das carreiras e dispondo sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração relativo aos profissionais do magistério público da Educação Básica, nos termos do artigo 206, V da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)¹, do artigo 200 da Lei Orgânica do Município (LOM)² e do artigo 67 da Lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB)³; em cumprimento ao artigo 40 da Lei federal nº 11.494, de 20 de

¹ **Art. 206, CRFB.** O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

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

(...)

² **Art. 200, LOM.** O dever do Município com a Educação será efetivado mediante a garantia de:

(...)

VIII - valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da Lei, Plano de Carreira para o Magistério, com piso salarial profissional, e ingresso no Magistério Público exclusivamente por Concurso Público de Provas e Títulos, e regime jurídico único;

IX - gestão democrática do ensino, na forma da Lei prevista na Constituição Federal.

(...)

³ **Art. 67, LDB.** Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

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

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

junho de 2007⁴ e artigo 6º da Lei federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008⁵; com observância da Resolução CNE/CEB nº 02, de 29 de maio de 2009⁶, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei municipal nº ___, de ___ de _____ de ___⁷ e demais disposições constitucionais e legais vigentes.

§ 1º Esta Lei consolida dispositivos das Leis municipais nºs 4.055, de 22 de julho de 2008⁸ e 4.198, de 15 de dezembro de 2009⁹, que dispõem sobre matérias conexas, preservando direitos dos profissionais do QMPM, na forma do artigo 13, da Lei federal nº 95, de 26 de fevereiro de 1998¹⁰.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação.

Art. 40, Lf nº 11.494/2007. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

- I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
- II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
- III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

Art. 6º, Lf nº 11.738/2008. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

Res. CNE/CEB nº 02/2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007

LCm nº ___/___. "DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE E A IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE GUARATINGUETÁ, CONSOLIDA DISPOSITIVOS LEGAIS CONEXOS E DÁ PROVIDÊNCIAS". Para melhor análise do projeto adotaremos, doravante, a expressão LCM nº EPCR-Serv/2020.

Lm nº 4.055/2008. "DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE GUARATINGUETÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

Lm nº 4.198/2009. "DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE GUARATINGUETÁ"

Art. 13, LCF nº 95/1998. As leis federais serão reunidas em codificações e consolidações, integradas por volumes contendo matérias conexas ou afins, constituindo em seu todo a Consolidação da Legislação Federal.

§ 1º A consolidação consistirá na integração de todas as leis pertinentes a determinada matéria num único diploma legal, revogando-se formalmente as leis incorporadas à consolidação, sem modificação do alcance nem interrupção da força normativa dos dispositivos consolidados.

§ 2º Preservando-se o conteúdo normativo original dos dispositivos consolidados, poderão ser feitas as seguintes alterações nos projetos de lei de consolidação:

- I – introdução de novas divisões do texto legal base;
- II – diferente colocação e numeração dos artigos consolidados;
- III – fusão de disposições repetitivas ou de valor normativo idêntico;
- IV – atualização da denominação de órgãos e entidades da Administração Pública;
- V – atualização de termos antiquados e modos de escrita ultrapassados;
- VI – atualização do valor de penas pecuniárias, com base em indexação padrão;
- VII – eliminação de ambigüidades (sic) decorrentes do mau uso do vernáculo;
- VIII – homogeneização terminológica do texto;
- IX – supressão de dispositivos declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal, observada, no que couber, a suspensão pelo Senado Federal de execução de dispositivos, na forma do art. 52, X, da Constituição Federal;
- X – indicação de dispositivos não recepcionados pela Constituição Federal;
- XI – declaração expressa de revogação de dispositivos implicitamente revogados por leis posteriores.

§ 3º As providências a que se referem os incisos IX, X e XI do § 2º deverão ser expressa e fundamentadamente justificadas, com indicação precisa das fontes de informação que lhes serviram de base.

§ 2º São abrangidos por esta Lei, exclusivamente, os profissionais do magistério público da Educação Básica, na conformidade do que preveem o artigo 61 da LDB¹¹; artigo 2º, § 2º da Lei federal nº 11.738/2008¹²; e artigo 2º, § 1º da Resolução CNE/CEB nº 02/2009¹³.

§ 3º Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos profissionais que integram as Carreiras de Apoio Técnico ou Administrativo e aos Monitores do Ensino Profissionalizante I e II, regidos pelo Plano de Carreiras e Salários dos Servidores do Município de Guaratinguetá¹⁴, pela CLT e outras leis locais pertinentes.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 2º Constituem objetivos desta Lei, entre outros:

I - regulamentar a relação funcional dos integrantes do QMPM no âmbito da Administração Pública municipal;

II - estabelecer normas que definam e regulamentem as condições e o processo de movimentação na carreira, pelo método da evolução funcional e a correspondente ascensão a níveis mais elevados de remuneração;

¹¹ **Art. 61, LDB.** Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na Educação Infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim;

IV – profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36;

V – profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação.

¹² **Art. 2º, Lf nº 11.738/2008.** (...)

(...)

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

¹³ **Art. 2º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** (...)

(...)

§ 1º São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

¹⁴ Conforme Anteprojeto de Lei apresentado anexo.

III - promover a valorização dos profissionais do magistério público da Educação Básica de acordo com a legislação aplicável à espécie e as diretrizes das políticas de educação pública¹⁵; e

IV - promover a melhoria das condições e da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Seção III

Dos Conceitos Básicos

Art. 3º Para os fins desta Lei considera-se:

I - Servidor Público: todos os agentes que se vinculam à Administração Pública, independentemente do regime de trabalho e da forma de provimento, desenvolvendo atividade pertinente ao magistério público da Educação Básica.

- a) emprego público permanente: emprego ocupado por profissional do magistério público da Educação Básica, com atribuições específicas e função regular, cuja admissão é condicionada à prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, com provimento efetivo em função permanente, subordinado à CLT e a esta Lei.
- b) emprego público temporário: emprego ocupado por profissional habilitado para docência na Educação Básica, com admissão por tempo determinado ou para trabalho intermitente, condicionada à prévia classificação em processo seletivo, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público nos termos do artigo 16 da Lm nº EPCR-Serv2020¹⁶, e desta Lei.
- c) empregado público: servidor ocupante de emprego de provimento permanente ou admitido por prazo determinado (temporário).

¹⁵ Nos termos dos artigos 4º e 5º da Res. CNE/CEB nº 02/2009.

¹⁶ **Art. 16, LCm nº ____/____.** A Administração Pública pode, nos termos do artigo 37, IX da CRFB¹⁵, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, contratar servidores por tempo determinado, desde que aprovados e classificados em processo seletivo, nos seguintes casos:

I – Ausência legal e temporária do servidor, especialmente nas hipóteses de afastamento, suspensão contratual, licença para tratamento de saúde e licença gestante;

II – Em decorrência de vacância do emprego, nos termos do artigo 69 desta Lei, enquanto se realiza o correspondente concurso público para o provimento efetivo da vaga;

III – Nas hipóteses de calamidade pública e de emergência.

Parágrafo único. Em qualquer das hipóteses previstas neste artigo, a contratação é realizada a juízo do Chefe do Poder Executivo, quando devidamente justificada e considerada imprescindível ao bom funcionamento do serviço municipal.

- d) função de confiança: o núcleo de atribuições de chefia, direção e assessoramento cometidas exclusivamente a docente efetivo do magistério municipal, indicado por superior imediato, referendado pelo Secretário Municipal de Educação e designado pelo Chefe do Poder Executivo, percebendo gratificação pelo trabalho de maior responsabilidade e/ou complexidade.
- e) provimento efetivo: admissão a emprego público permanente, em caráter definitivo, sem transitoriedade, de candidato aprovado em concurso público de provas e títulos.
- f) provimento em comissão: designação de docente efetivo do magistério municipal para exercer função de confiança, nos termos do artigo 37, V da CRFB¹⁷, observados os casos e condições desta Lei.

II - Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM): o conjunto de empregos permanentes ou temporários e funções gratificadas, contemplando profissionais do magistério público da Educação Básica, divididos, respectivamente, em classes e categorias.

- a) profissionais do magistério público da Educação Básica¹⁸: aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência no âmbito da rede pública municipal de ensino, formados e habilitados nos termos da LDB.
- b) carreira: o conjunto de classes do quadro do magistério público da Educação Básica, compostas por categorias de profissionais efetivos do QMPM, e escalonadas de acordo com o nível de complexidade, grau de responsabilidade e titulação mínima exigida para o exercício.
- c) classe: o conjunto de categorias profissionais de mesma natureza e denominações semelhantes, com funções similares e distintas entre si em razão do campo de atuação e habilitação.
- d) categoria: cada grupo de ocupantes permanentes ou temporários do mesmo emprego.
- e) docente: professor; profissional que ministra aulas ou cursos em qualquer dos campos de atuação próprios das etapas da Educação Básica promovidas pela rede

¹⁷ Art. 37, CRFB. (...)

(...)

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

¹⁸ Vide nota 3.

pública municipal de ensino; profissional em efetivo exercício da docência, ocupando emprego público permanente ou temporário.

f) suporte pedagógico: profissional do magistério da Educação Básica que exerce atividades de chefia, direção e assessoramento, atuando no planejamento, supervisão, coordenação e orientação superior, ou seja, atividades voltadas à gestão pedagógico-educacional, ocupando função de confiança provida por designação.

g) campo de atuação: etapa, segmento ou modalidade da Educação Básica em que atue o profissional do magistério público da Educação Básica, de acordo com a sua habilitação e a natureza das atribuições em docência ou em suporte pedagógico.

III - Estatuto: conjunto de normas que regulam a relação funcional e disciplinar dos servidores que integram o QMPM, suplementando a normatização coligida na CLT e demais normas municipais.

IV - Plano de Carreira: o conjunto de normas que instituem e disciplinam as oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos integrantes do QMPM, dispendo sobre o processo de estágio probatório, avaliação de desempenho e evolução funcional, de forma a contribuir para a qualificação dos serviços prestados, instituindo a meritocracia e constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal específica para esses profissionais.

V - Rede Pública Municipal de Ensino: conjunto de unidades escolares, estabelecimentos de ensino e outras dependências organizacionais ou administrativas onde se concretizam ações pertinentes ao atendimento ou à gestão da Educação Básica pública no âmbito do município.

VI - Educação Básica¹⁹: educação formal, inicial e basal, cujas etapas promovidas pela rede pública municipal de ensino são a Educação Infantil e o Ensino Fundamental e nas modalidades Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos (EJA).

VII - Evolução Funcional: ascensão do integrante do QMPM na tabela salarial respectiva, em seus diferentes níveis, considerando seu desempenho funcional, segundo parâmetros meritocráticos dispostos nesta Lei.

¹⁹ Art. 21, LF nº 9.394/1996 (LDB). A educação escolar compõe-se de:

I - educação básica, formada pela Educação Infantil, ensino fundamental e ensino médio;

II - educação superior;

VIII - Enquadramento: posicionamento do profissional do magistério público da Educação Básica em tabela salarial pertinente, segundo o nível a que fizer jus.

IX - Nível: é a subdivisão da tabela salarial, de acordo com o interstício temporal mínimo, originando um valor nominal de remuneração compatível com o plano de evolução funcional na carreira.

X - Salário: é a retribuição pecuniária fixada em Lei e paga mensalmente ao integrante do QMPM pelo exercício das atribuições inerentes ao seu emprego e cumprimento de sua jornada de trabalho.

- a) **salário de ingresso:** é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento no nível “A”, considerado inicial e obrigatório para todos os profissionais que ingressarem no QMPM.
- b) **salário base:** é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento nos diferentes níveis da tabela salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais, adicionais, abonos ou gratificações.
- c) **remuneração:** valor correspondente ao salário, acrescido das demais vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPM)

Seção I

Da Composição

Art. 4º O QMPM é composto do seguinte modo²⁰:

I – Classe Docente:

- a) Professor de Educação Básica I (PEB I);
- b) Professor de Educação Básica II (PEB II);

²⁰ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

II - fazer constar nos planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação à luz do artigo 2º desta Resolução;

c) Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc).

II – Carreira Isolada de Professor Monitor de Creche (PMC), referente aos que não optarem pela docência.

III – Classe de Suporte Pedagógico:

a) Assessor Pedagógico;

b) Diretor de Escola;

c) Vice-Diretor de Escola;

d) Professor Coordenador Pedagógico;

e) Orientador Educacional.

§ 1º Os empregos de Orientador Educacional e Professor Monitor de Creche, optante pela docência ou não, ficam extintos na vacância; e o de Supervisor Educacional, sem ocupantes, fica extinto com a publicação desta Lei.

§ 2º As siglas designativas PEB I-EI e PEB I-EF são pertinentes à mesma categoria de Professores de Educação Básica, iguais em direitos e deveres e diferenciados tão somente pelo campo de atuação e jornada de trabalho, respectivamente, na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, nas modalidades regular ou EJA.

§ 3º As siglas designativas PMC e PMC-doc são pertinentes à mesma categoria de Professores Monitores de Creche, iguais em direitos e deveres e diferenciados tão somente pela opção ao exercício da docência e assunção das responsabilidades inerentes (PMC-doc), e modo de cumprimento da jornada de trabalho, nos termos do artigo 5º e seguintes desta Lei.

Art. 5º Considerando o pertencimento da carreira ao QMPM, a similitude de atribuições, a habilitação em nível superior para a docência (Licenciatura em Pedagogia), e a equivalência salarial com os integrantes da Classe Docente, o Professor Monitor de Creche poderá assumir a regência de turma ou classe do seu campo de atuação, desde que preenchidas as seguintes condições²¹:

²¹ **Súmula Vinculante 43.** É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

Precedente Representativo

Ação direta de inconstitucionalidade. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos. O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional,

- I – Ter cumprido o estágio probatório para o emprego que ocupa;
- II – Ser habilitado em nível superior;
- III – Prestar prova de qualificação, alcançando nota mínima de 60% (sessenta por cento) da nota máxima possível;
- IV – Firmar junto a Administração Pública o Termo de Opção pela Docência, comprometendo-se a observar as práticas pedagógicas próprias da Educação Infantil, seguir as orientações técnicas dos profissionais de Suporte Pedagógico, participar das formações específicas e gerais, do planejamento e da avaliação do trabalho escolar pertinente à Educação Infantil, e demais normas aplicáveis, firmando sua opção de modo irrevogável, irretratável e irreversível, ficando a Administração autorizada a atribuir-lhe a regência de turma ou classe.

§ 1º O servidor optante pela docência responsabilizar-se-á pela condução pedagógica da turma ou classe assumida, e não poderá assumir turma ou classe de qualquer outra etapa ou modalidade de ensino.

§ 2º O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc) só poderá ser designado para as funções de confiança de Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola e de Professor Coordenador Pedagógico após cumprido o requisito de experiência na regência de classe/turma, para atuação exclusiva na Educação Infantil municipal.

ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a "promoção". Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela CF/1988 a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso e que não são, por isso mesmo, insitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados. O inciso II do art. 37 da CF/1988 também não permite o "aproveitamento", uma vez que, nesse caso, há igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso exigido pelo mencionado dispositivo. [ADI 231, rel. min. **Moreira Alves**, P, j. 5-8-1992, DJ de 13-11-1992.]

A Suprema Corte, ao interpretar o disposto do art. 37, II, da Carta Republicana, assentou que o provimento aos cargos públicos somente se dá através de concurso. Todavia, foram criadas diversas fórmulas para superar essa exigência, posteriormente declaradas inconstitucionais pelo STF. A jurisprudência pacífica deste Tribunal excetua apenas aquelas situações onde se extingue uma carreira e se aproveita seus servidores na nova classificação funcional, desde que haja correspondência e pertinência temática entre aquelas carreiras. Destaco, nesse sentido, a decisão proferida no julgamento da ADI 2335/DF, (...). Entendo, assim, que a transposição dos agravantes não observou os critérios estabelecidos pelo STF para considerar constitucional o aproveitamento de servidores de uma carreira para outra. (...) No mesmo sentido, verifico que a transposição dos reclamantes para carreira diversa daquela na qual foram aprovados em concurso público afronta a Súmula Vinculante 43, (...). [Rcl 26.103 AgR, rel. min. **Ricardo Lewandowski**, dec. monocrática, j. 30-10-2017, DJE 252 de 7-11-2017.]

(...) o acórdão reclamado não ofendeu o disposto nas Súmulas Vinculantes 37 e 43, visto que não aumentou salário com base, exclusivamente, em argumento de isonomia salarial, e também não incorreu em transposição de cargo público. (...) Destarte, verifica-se que a decisão hostilizada limitou-se a deferir o pagamento de diferenças salariais advindas "da inobservância do piso salarial previsto na Lei 11.738/2008 no período contratual imprescrito havido até dezembro/2009 e no Plano de Carreira do Magistério (Lei municipal 144/2009) no período contratual posterior". Assim, verifico que falta aderência entre o objeto do ato reclamado e o enunciado das súmulas vinculantes que se reputam violadas, o que é requisito de admissibilidade da reclamação perante o Supremo Tribunal Federal. (...) Nesse contexto, impende consignar que o agravo revela-se manifestamente improcedente, notadamente em função da reiterada rejeição dos argumentos repetidamente expendidos pela parte nas suas manifestações anteriores.

[Rcl 24.185 ED-AgR, voto do rel. min. **Luiz Fux**, 1ª T, j. 20-4-2017, DJE 98 de 11-5-2017.]

§ 3º O processo de opção pela docência será realizado anualmente, pela Secretaria Municipal de Educação, até completado o 4º (quarto) ano de vigência desta Lei, facultando aos Professores Monitores de Creche que sejam habilitados em nível médio (Magistério), cursarem ou concluírem formação de nível superior em Licenciatura Plena em Pedagogia.

§ 4º Apenas para fins de organização interna dos serviços, os Professores Monitores de Creche optantes pela Docência serão designados pela sigla PMC-doc, passando à Classe Docente constante do artigo 4º, I, 'c' desta Lei.

Art. 6º As atribuições inerentes a cada categoria das classes descritas no artigo 4º encontram-se no Anexo I integrante desta Lei.

Seção II

Do Campo de Atuação

Art. 7º Os integrantes da Classe Docente e da carreira de Professor Monitor de Creche exercerão suas atividades nos seguintes campos de atuação:

I – Professor de Educação Básica I – Educação Infantil (PEB I-EI): na docência para classes ou turmas de Educação Infantil, para atendimento de alunos com até 5 (cinco) anos de idade em creches e/ou pré-escolas da rede pública municipal de ensino;

II – Professor de Educação Básica I – Ensino Fundamental (PEB I-EF): na docência para os anos iniciais do Ensino Fundamental regular (1º ao 5º ano), para crianças a partir de 6 (seis) anos de idade; e para os anos e termos correspondentes, na modalidade EJA;

III – O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc): tendo optado pela docência, nas turmas ou classes da Educação Infantil, exclusivamente no segmento creche, para atendimento de alunos de até 3 (três) anos de idade, preferentemente em turmas de tempo integral;

IV – Professor de Educação Básica II (PEB II):

a) para a docência nas classes ou turmas dos anos finais do Ensino Fundamental regular (6º ao 9º ano), em disciplinas próprias desse segmento;

b) para docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental regular (1º ao 5º ano) e na Educação Infantil (creche ou pré-escola), em aulas dos componentes curriculares de Arte, Educação Física e Língua Inglesa;

c) para docência nos anos e termos correspondentes na EJA e no atendimento educacional especializado (AEE) em Salas de Recursos Multifuncionais, em todas as etapas e segmentos oferecidos pela rede pública municipal de ensino.

§ 1º Os Professores de Educação Básica I e II (PEB I e PEB II) e Professores Monitores de Creche (PMC e PMC-doc) exercerão suas atividades nas unidades de ensino municipais urbanas, e nas rurais quando houver, e ainda, quando em atividades correlatas, em estruturas próprias da SME.

§ 2º Os integrantes da Classe Docente, desde que habilitados, poderão, em caráter excepcional, ministrar aulas em campos de atuação distintos ao do seu emprego, desde que não prejudique docente efetivo da categoria específica.

§ 3º Serão reconhecidas como excepcionalidades, para os fins do § 2º deste artigo, as seguintes hipóteses, entre outras:

- I – Substituição eventual, por período inferior a 15 (quinze) dias, quando não houver professor apto a prestá-la;
- II – Quando, estando na condição de excedente, não tiver classe ou aulas livres atribuíveis no campo de atuação específico de seu emprego;
- III – Em razão de limitações permanentes ou temporárias da capacidade laboral, que não impeça o exercício da docência em campo de atuação diverso.

§ 4º O professor contratado por prazo determinado ou para trabalho intermitente terá seu campo de atuação estabelecido pelo respectivo contrato de trabalho, respeitada sua habilitação docente e a classificação em processo seletivo.

Art. 8º Os integrantes da Classe de Suporte Pedagógico terão os seguintes campos de atuação:

- I – Os Assessores Pedagógicos e o Orientador Educacional atuarão no âmbito da gestão da rede pública municipal de ensino, com sede de exercício fixada na sede da SME;

II – O Diretor de Escola, o Vice-Diretor de Escola e o Professor Coordenador Pedagógico atuarão na gestão administrativa e pedagógica das unidades escolares da rede pública municipal de ensino.

Art. 9º O Professor Monitor de Creche (PMC) que não optar pela docência, continuará a atuar na Educação Infantil, no segmento Creche, para atendimento às crianças de até 3 (três) anos de idade, em auxílio ao professor regente da turma ou classe.

CAPÍTULO III

DAS ADMISSÕES E DESIGNAÇÕES DE PESSOAL DO QMPM

Seção I

Das Formas de Provimento

Art. 10. O provimento dos empregos e das funções de confiança do QMPM dar-se-á das seguintes formas:

I – Efetivo: mediante nomeação e admissão de aprovados em concurso público de provas e títulos para os empregos permanentes, a saber:

- a) Professor de Educação Básica I (PEB I);
- b) Professor de Educação Básica II (PEB II).

II – Temporário: mediante nomeação e admissão de aprovados em processo seletivo para substituição de integrantes da Classe Docente, com contratação por prazo determinado ou para trabalho intermitente.

III – Precário: mediante designação de integrante efetivo do QMPM que preencha os requisitos previstos nesta Lei para exercício das seguintes funções de confiança:

- a) Assessor Pedagógico;
- d) Diretor de Escola;
- e) Vice-Diretor de Escola; e
- f) Professor Coordenador Pedagógico.

§ 1º Todos os empregos e as funções de confiança componentes do QMPM possuem requisitos para provimento, dispostos no Anexo II desta Lei.

§ 2º A experiência prevista no Anexo II como requisito para o provimento de funções de confiança do QMPM refere-se àquela adquirida na docência às etapas e modalidades da Educação Básica, nos termos do artigo 67, § 1º²² da LDB.

Art. 11. Os empregos e as funções de confiança serão providos quando comprovada a real necessidade, conforme disposto no artigo 26 e seguintes, e no Anexo III desta Lei²³.

Seção II

Dos Concursos para Ingresso no QMPM

Art. 12. A SME requererá ao setor administrativo próprio a realização de concurso público de provas e títulos para provimento de empregos permanentes, a ser devidamente previsto e detalhado em edital, amplamente divulgado.

Art. 13. Sempre que houver emprego permanente vago, deverá ser realizado concurso público para seu provimento, observado o limite máximo de 15% (quinze por cento) de vacância dos empregos de cada categoria da Classe Docente²⁴.

²² Vide nota 4.

²³ **Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

VIII - promover, na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores;

²⁴ **Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

III – determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de todos os cargos ou empregos públicos ocupados pelos profissionais do magistério, na rede de ensino público, sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual que possa provocar a descaracterização do projeto político-pedagógico da rede de ensino, nos termos do Parecer CNE/CEB nº 9.394/96, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos;

(...)

§ 1º O prazo de validade da lista classificatória do concurso público será de 02 (dois) anos, a contar da data da publicação de sua homologação, podendo ser prorrogado uma só vez por igual período.

§ 2º A admissão dos aprovados em concurso público respeitará rigorosamente a ordem crescente de classificação, tanto para o provimento das vagas anunciadas, como das surgidas durante vigência do certame.

Art. 14. O edital do concurso público de que trata o artigo 12 conterà as seguintes informações, sem prejuízo de outras:

- I – empregos e respectivo número de vagas oferecidas, inicialmente, para admissão;
- II – número de vagas reservadas a pessoas com deficiência, na forma da legislação aplicável;
- III – requisitos mínimos exigidos para a admissão ao emprego público²⁵;
- IV – dados gerais sobre o emprego, tais a carga horária, o salário, e as atribuições;
- V – a natureza da prova (objetiva, dissertativa, prática) e dos títulos a serem computados, e respectivos valores de pontuação;
- VI – critérios para aprovação e classificação;
- VII – bibliografia e conteúdo programático exigidos na prova;
- VIII – prazo de vigência do certame, após sua homologação.

Seção III

Da Admissão para Emprego Permanente

Art. 15. Dada a previsibilidade da designação de docentes para exercício de funções de confiança, fica o Poder Executivo autorizado a admitir e manter PEBs I excedentes ao número de turmas e classes existentes na rede pública municipal de ensino, em quantidade limitada à somatória do número de Diretores de Escola, Vice-Diretores de Escola e Professores Coordenadores Pedagógicos em exercício.

²⁵ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIV – promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica;

§ 1º Aos contratados em número excedente serão atribuídas, sempre em caráter de substituição, as classes e aulas relativas aos designados às funções de confiança da Classe de Suporte Pedagógico citados no *caput* deste artigo e, ainda, aquelas relativas aos docentes afastados para exercício de atividades correlatas, observadas as disposições do artigo 34 desta Lei.

§ 2º Ao professor excedente serão garantidos todos os direitos trabalhistas, decorrentes desta e/ou de outras leis municipais, e só haverá distinção da sua condição durante o processo de atribuição de classes e aulas enquanto não assumir turma ou classe livre, conforme dispõem as Seções I e II do Capítulo VII desta Lei.

Art. 16. A aferição de empregos vagos, para fins de provimento efetivo, realizar-se-á a cada ano por meio de estudo pormenorizado do número de turmas/classes e de aulas necessários ao atendimento dos alunos, em cada segmento da Educação Básica promovido pela rede pública municipal de ensino.

§ 1º Em casos de desmembramento de turma/classe, ainda que multisseriada, ou de inauguração ou ampliação de unidade escolar que absorva parcialmente a clientela de outra, serão consideradas demanda confirmada as classes ou aulas cujo funcionamento regular tenha se dado por 3 (três) anos letivos subsequentes, com projeção de funcionamento por, no mínimo, igual período.

§ 2º Em qualquer caso, o admitido para provimento dos empregos vagos ingressará na condição de excedente, conforme prevê o artigo 15, sendo as turmas, classes ou aulas livres oferecidas aos professores efetivos em concurso de remoção e, após, aos professores efetivos excedentes de melhor classificação, para extinção dessa condição, nos termos do artigo 74 desta Lei.

§ 3º A condição de admissão prevista no § 2º não se aplica à categoria dos PEB II, que não contará com contingente excedente devido à possibilidade de variação anual de jornada de trabalho e diversidade de disciplinas ministradas.

Art. 17. Para admissão ao emprego permanente do QMPM serão observados os artigos 13 a 14 da Lei Lm nº EPCR-Serv2020²⁶.

§ 1º A documentação comprobatória do preenchimento dos requisitos e condições previstos no artigo 14 da Lm nº EPCR-Serv2020²⁷ será apresentada aos servidores responsáveis durante a sessão de atribuição de turmas, classes ou aulas, incumbindo-lhes a conferência.

§ 2º É da equipe da Secretaria Municipal de Educação, responsável pelos atos de atribuição de turmas, classes ou aulas, durante a própria sessão, a competência para a análise da legalidade das situações de acúmulo de cargos, empregos e funções; bem como o atendimento do requisito de escolaridade e/ou habilitação para o magistério da respectiva etapa.

§ 1º Perde o direito à admissão o candidato que deixar de preencher qualquer das condições expostas em edital ou nesta Lei no ato de atendimento à convocação.

§ 2º Satisfeitas as exigências à admissão, o exercício tem início imediato, podendo ser prorrogado, a critério da Administração, por até 30 (trinta) dias.

Seção IV

Do Processo Seletivo para Contratação Por Prazo Determinado ou Trabalho Intermitente

Art. 18. Para a seleção de candidatos à contratação por prazo determinado ou para trabalho intermitente, a SME diligenciará, a cada ano, a realização de processo seletivo de provas e títulos, de caráter eliminatório e classificatório.

§ 1º O edital da seleção de que dispõe o *caput* atenderá, no que couber, o disposto no artigo 14 desta Lei, especificando a forma de inscrição e classificação para cada tipo de contrato de trabalho.

§ 2º O prazo de validade da lista classificatória do processo seletivo será de 01 (um) ano, a contar da data da publicação de sua homologação, vedada sua prorrogação.

§ 3º A admissão dos classificados respeitará rigorosamente a ordem crescente de classificação, tanto para a contratação por prazo determinado quanto para trabalho intermitente.

Art. 19. Excepcionalmente, se a lista classificatória resultante do processo seletivo de provas e títulos em vigor não suprir a necessidade de contratações, realizar-se-á processo

seletivo emergencial por análise de currículo, com ampla divulgação do edital e classificação realizada pela pontuação dos seguintes quesitos:

- I - nível de formação acadêmica do candidato (títulos de graduação e pós-graduação);
- II - tempo de experiência no magistério da Educação Básica, para o campo de atuação objeto do emprego em escola pública ou privada de qualquer localidade do país;
- III - aprovações em concursos de provas ou provas e títulos para emprego de docente compatível com o campo de atuação desejado.

§ 1º O processo seletivo de que trata este artigo terá caráter eliminatório, por nota de corte, e classificatório.

§ 2º A pontuação relativa a cada quesito será fixada no edital.

Seção V

Da Admissão por Prazo Determinado

Art. 20. Para atender necessidade temporária de excepcional interesse, a Administração Pública poderá contratar professor por prazo determinado, nas hipóteses previstas no artigo 16 da Lm nº EPCR-Serv2020²⁸ e nos seguintes casos, próprios do atendimento educacional:

- I – assunção temporária de turma, classe ou aulas em caráter de substituição, durante os impedimentos e os afastamentos legais e transitórios de servidor da Classe Docente do quadro permanente;
- II – regência de turmas, classes ou ministração de aulas livres, cujo número reduzido, especificidade, peculiaridades ou transitoriedade do atendimento não justifiquem a admissão em caráter efetivo, desde que devidamente demonstrado em arrazoado técnico da equipe da SME;
- III – atendimento de demanda em lista de espera, quando haja ampliação ou inauguração de unidade escolar e tenha se esgotado a lista de aprovados em concurso público ou o certame esteja, por qualquer motivo, pendente de homologação;
- IV – promoção de atividades no contraturno das aulas regulares, em projetos de cunho estritamente educacional e na implantação de atividades complementares e educação em tempo integral, ou, ainda, para regência em turmas, classes ou aulas na EJA;

²⁸ Vide nota 17.

V – acompanhamento especializado de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação;

VI – excepcionalmente, quando haja recomendação profissional atestada por equipe multiprofissional e comprovação da necessidade, para atendimentos especiais, domiciliar ou hospitalar;

VII – assunção classe ou aulas de demanda não confirmada, entendidas como tais aquelas que não tenham se repetido pelo período mínimo de 3 (três) anos consecutivos.

Art. 21. Aplicam-se à admissão por prazo determinado todas as condições previstas no artigo 17 desta Lei.

§ 1º Concluída a sessão de atribuição de turmas, classes ou aulas, o candidato contemplado se submeterá imediatamente ao exame médico admissional, entrando em exercício no menor prazo possível, limitado a 5 (cinco) dias.

§ 2º A admissão será firmada pelo tempo estritamente necessário para atender a qualquer das hipóteses elencadas no artigo 20, por período não inferior a 16 (dezesesseis) dias, observado o prazo máximo previsto no artigo 445 da CLT²⁹, comportando única prorrogação³⁰.

§ 3º Em nenhuma hipótese a contratação por prazo determinado será convertida em admissão para emprego permanente do QMPM.

Art. 22. Aos professores admitidos por prazo determinado não se aplicam, por incompatíveis à natureza de sua contratação, os direitos à sede de exercício, composição de jornada mínima, remoção e outras formas de movimentação, evolução funcional e enquadramento, afastamentos e faltas abonadas.

Seção VI

Da Admissão para Trabalho Intermitente

²⁹ Art. 445, CLT. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

³⁰ Art. 451, CLT. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 23. Para substituição de docente efetivo, durante impedimentos e concessões legais que não ultrapassem 15 (quinze) dias, a Administração Pública admitirá professores para trabalho intermitente que atuarão, ainda, nas seguintes hipóteses, próprias do atendimento educacional:

- I – atuação em projetos ou eventos educacionais sazonais;
- II – atendimento excepcional de aluno fora da unidade escolar;
- III – reforço da escala de atendimento durante períodos de recesso ou férias coletivas, em estabelecimentos de Educação Infantil;
- IV – acompanhamento em processo de inclusão de aluno durante período de adaptação, conforme a necessidade.

Art. 24. Aplicam-se à admissão para trabalho intermitente, além das previsões dos artigos 443, § 3º e 452-A, da CLT³¹, as seguintes disposições:

³¹ **Art. 443, CLT.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

(...)

Art. 452-A, CLT. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§ 1º Sempre que possível, e de comum acordo entre as partes, o contrato para trabalho intermitente registrará o turno/período do dia letivo para o qual o professor poderá ser convocado, conforme sua disponibilidade.

§ 2º O contrato para trabalho intermitente terá vigência de um ano, prorrogável por igual período e poderá ser rescindido anteriormente por qualquer das partes, sem incidência de penalidade.

§ 3º Aos professores admitidos para trabalho intermitente não se aplicam, por incompatíveis à natureza de sua contratação, os direitos a sede de exercício, composição de jornada mínima, remoção e outras formas de movimentação, evolução funcional e enquadramento, afastamentos e faltas abonadas.

Art. 25. O docente em regime de trabalho intermitente poderá atender a qualquer das hipóteses previstas no artigo 23, inclusive a mais de uma concomitantemente, observadas sua habilitação e a limitação a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Seção VII

Da Designação para as Funções de Confiança e da Gestão Democrática da Rede Pública Municipal de Ensino

Art. 26. A gestão³² da rede pública municipal de ensino dar-se-á pela ação articulada dos ocupantes das funções gratificadas de que trata o artigo 4º, II desta Lei, em cumprimento às diretrizes governamentais emanadas da SME.

³² **Art. 206, CRFB.** O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

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

(...)

Art. 3º, LDB. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

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

(...)

Art. 14, LDB. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I – participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II – participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Meta 19, Anexo único da Lf nº 13.005/2014. Assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto.

Art. 27. Além da necessidade determinada pelo módulo previsto no Anexo III desta Lei, a designação ao exercício das funções de confiança terá como condição indispensável o preenchimento de critérios técnicos de mérito e desempenho³³ pelo integrante efetivo do QMPM, a saber:

I – São critérios técnicos de mérito, além da estabilidade no serviço público, a formação acadêmica e o tempo de experiência³⁴ previstos no Anexo II desta Lei;

II – São critérios de desempenho:

- a) ter cumprido o estágio probatório relativamente ao seu emprego docente;
- b) não ter registro, nos 3 (três) últimos anos, de penalidade por infração funcional;
- c) não ter, nos 3 (três) últimos anos, mais que 6 (seis) faltas injustificadas;
- d) ter obtido, em cada um dos 3 (três) últimos anos, pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da máxima possível na avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 1º O docente que estiver na condição de excedente, inclusive aqueles previstos no artigo 15 desta Lei, não poderá ser designado para funções de confiança.

§ 2º O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC – doc), nos termos do artigo 5º desta Lei, só poderá assumir as funções de confiança de Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola e Professor Coordenador Pedagógico com exercício no âmbito de unidades de Educação Infantil.

Art. 28. O Conselho de Escola e a Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC)³⁵, de que trata o artigo 70 desta Lei, serão ouvidos por ocasião da designação ou destituição do

³³ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

X – manter, em legislação própria, a regulamentação da gestão democrática do sistema de ensino, da rede e das escolas, fixando regras claras para a designação, nomeação e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos da carreira docente, preferencialmente com a participação da comunidade escolar no processo de escolha do seu diretor.

(...)

Meta 19, Anexo único da Lf nº 13.005/2014. (...)

Estratégias:

19.1) priorizar o repasse de transferências voluntárias da União na área da educação para os entes federados que tenham aprovado legislação específica que regule a matéria na área de sua abrangência, respeitando-se a legislação nacional, e que considere conjuntamente, para a nomeação dos diretores e diretoras de escola, critérios técnicos de mérito e desempenho, bem como a participação da comunidade escolar;

³⁴ Vide nota 4, art. 67, § 1º, LDB.

³⁵ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

Diretor de Escola de cada unidade, como legítimos representantes da comunidade escolar³⁶.

Art. 29. Quando o número de classes ou turmas da unidade escolar não formar o módulo exigido para configurar necessidade de designação de um Professor Coordenador Pedagógico, conforme Anexo II desta Lei, poderá ser utilizado o número de classes ou turmas de até 02 (duas) unidades escolares, desde que haja identidade entre as etapas/segmentos e modalidades da Educação Básica ofertadas.

Parágrafo único. No caso do *caput*, o designado terá consignado na portaria de designação a responsabilidade pela coordenação de ambas as unidades.

Art. 30. Portaria do Chefe do Poder Executivo designará o docente efetivo ao exercício da função de confiança, fixando a unidade escolar ou o segmento da Educação Básica de atuação e a gratificação correspondente.

Seção VIII

Do Estágio Probatório

Art. 31. O estágio probatório do servidor do QMPM, nos termos do artigo 41 da CRFB³⁷ e do Capítulo III, Seção VI da Lm nº EPCR-Serv2020³⁸, deve ser acompanhado pela CPGC e atender as especificidades do magistério público³⁹.

VII - manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

³⁶ Vide notas 25 e 26.

³⁷ **Art. 41, CRFB.** São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

(...)

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de Lei, assegurada ampla defesa.

(...)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

³⁸ **Lm nº 4.933/2018.** “DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DA ESTÂNCIA TURÍSTICA DE GUARATINGUETÁ E, DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

³⁹ **Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIX – elaborar e implementar processo avaliativo do estágio probatório dos profissionais do magistério, com participação desses profissionais;

CAPÍTULO IV

DAS SUBSTITUIÇÕES DE INTEGRANTES DO QMPM

Art. 32. Observados os requisitos legais, haverá substituição durante afastamentos, impedimentos e concessões legais de integrantes do QMPM.

Parágrafo único. A substituição de docente dar-se-á por substituto com igual habilitação, observadas, quando necessário, as regras previstas na Indicação CEE nº 157/2016, homologada pela Resolução de 26 de dezembro de 2016 do Conselho Estadual de Educação⁴⁰.

Art. 33. O emprego de docente admite substituição a partir de um dia de impedimento do professor regente ou titular da turma, classe ou aulas, observadas as seguintes regras:

I – O PEB I será substituído:

a) Sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias, por professor contratado por prazo determinado, nos termos do artigo 20 desta Lei;

b) Nas substituições por até 15 (quinze) dias, observar-se-á a seguinte ordem:

- 1)** professor admitido para trabalho intermitente, nos termos do artigo 23 desta Lei;
- 2)** professor já contratado por prazo determinado, nos termos da alínea ‘a’ do inciso I deste artigo, com disponibilidade para a substituição;
- 3)** por professor efetivo da mesma categoria, com disponibilidade para o exercício da substituição;
- 4)** por professor efetivo de categoria diversa, desde que habilitado para a docência no segmento/etapa da Educação Básica.

II – O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC – doc), será substituído:

a) Sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias, por professor contratado por prazo determinado, nos termos do artigo 20 desta Lei;

b) Nas substituições por até 15 (quinze) dias, observar-se-á a seguinte ordem:

⁴⁰ **Resolução DP/CEE de 26 de dezembro de 2016.** Homologando, com fundamento no artigo 9º da Lei 10.403, de 6-7-1971, a Indicação CEE 157/2016, que “Orientação ao Sistema Estadual de Ensino a respeito da qualificação necessária dos docentes para ministrarem aulas nas disciplinas do currículo da Educação Básica”.

- 1) professor admitido para trabalho intermitente, nos termos do artigo 23 desta Lei;
- 2) professor já contratado por prazo determinado, nos termos da alínea 'a' do inciso I deste artigo, com disponibilidade para a substituição.

II – O PEB II será substituído:

- a) Sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias, por professor contratado por prazo determinado, nos termos do artigo 20 desta Lei, observada a habilitação docente;
- b) Nas substituições por até 15 (quinze) dias, observar-se-á a seguinte ordem:
 - 1) professor admitido para trabalho intermitente, nos termos do artigo 23 desta Lei;
 - 2) por PEB I regente ou titular da própria classe ou turma;
 - 3) professor já contratado por prazo determinado, nos termos da alínea 'a' do inciso I deste artigo, com disponibilidade para a substituição;
 - 4) por professor efetivo da mesma categoria, com disponibilidade para o exercício da substituição;
 - 5) por professor efetivo de categoria diversa, desde que habilitado para a docência do componente curricular ministrado pelo substituído.

Art. 34. As turmas, classes ou aulas de docentes designados para funções de confiança ou afastados para atividades correlatas, nos termos do artigo 75, II, serão substituídas preferentemente por professor excedente, conforme artigos 15 e 74, todos desta Lei.

Parágrafo único. Havendo retorno do substituído durante o ano letivo, o professor excedente deverá substituir a turma, classe ou aulas do novo designado ou afastado, ou, ainda, cumprir as determinações da SME, respeitada a sua habilitação e o campo de atuação próprios de seu emprego.

Art. 35. A retribuição pecuniária pela substituição terá início com o efetivo exercício em sala de aula, e se encerrará com o retorno do titular ou substituído.

Parágrafo único. Preservando o interesse do educando, será mantido o substituto em casos de prorrogação do impedimento do substituído, e, se possível, quando este volte a se afastar em até 15 (quinze) dias contados do seu retorno.

Art. 36. As substituições de docentes realizadas durante o ano letivo serão assentadas em registro próprio, físico ou eletrônico, organizado pela unidade escolar, onde será consignado:

I – identificação do substituído;

II – turma, classe ou aulas objeto da substituição;

III – a causa e o período de substituição;

IV – identificação do substituto;

II – a tipificação da substituição, conforme artigo 33 desta Lei, mencionando o inciso, alínea e item em que se insere.

Art. 37. As funções de Confiança da Classe de Suporte Pedagógico comportarão substituição quando o afastamento do seu ocupante for superior a 30 (trinta) dias, a critério do Secretário Municipal de Educação.

§ 1º Para a substituição de que trata o *caput* deste artigo, o Secretário Municipal da Educação designará servidor do QMPM de sua confiança, cabendo o ato de substituição ser promovido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 2º O Diretor de Escola será substituído imediata e automaticamente pelo Vice-Diretor de Escola, e nas unidades em que não houver, o Professor Coordenador Pedagógico acumulará a função por até 30 (trinta) dias.

Art. 38. Para fins de remuneração, nos casos das substituições de que trata o artigo 37 desta Lei, o substituto, fará jus à gratificação da função de confiança em que substituir.

§ 1º A substituição do Diretor de Escola pelo Vice-Diretor de Escola por até 30 (trinta) dias não acarretará para o substituto qualquer diferença remuneratória.

§ 2º Quando ocorrer o acúmulo de funções previsto no § 2º do artigo 37, o Professor Coordenador Pedagógico receberá, além de sua remuneração, a gratificação da função de Diretor de Escola, proporcional à duração da acumulação.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I

Das Jornadas da Classe Docente

Art. 39. As categorias docentes terão jornadas de trabalho adequadas ao campo de atuação, sempre divididas na proporção de 2/3 (dois terços) de interação com o educando, denominadas horas-aula (HAs); e 1/3 (um terço) para estudos, planejamento e avaliação, denominadas horas de trabalho pedagógico (HTPs)⁴¹.

§ 1º A HA é o período efetivamente destinado à docência, em atividades com alunos, com duração de 50 (cinquenta) minutos, tanto no período diurno quanto no noturno, para todas as etapas e modalidades da Educação Básica promovidas no âmbito da rede pública municipal de ensino.

§ 2º A HTP tem duração de 50 (cinquenta) minutos, e é o período dedicado pelo docente para cumprimento das atividades de estudos, planejamento e avaliação, nos termos do artigo 67, V da LDB⁴², detalhada conforme dispositivos da Seção II deste Capítulo.

§ 3º O período total de HTP será dividido em diferentes momentos, para cumprimento de atividades específicas, conforme tabela inserida no Anexo IV integrante desta Lei.

§ 4º Ficam garantidos intervalos intrajornada de descanso e alimentação, de observância obrigatória e com duração variável conforme a duração da jornada, na conformidade do artigo 71 da CLT⁴³.

Art. 40. A Classe Docente e observará, a partir do ano letivo de 2021, as seguintes cargas horárias semanais, conforme campo de atuação em que atue o professor:

I – Serão aplicáveis ao Professor de Educação Básica I (PEB I), conforme o campo de atuação:

a) JORNADA BÁSICA DA EDUCAÇÃO INFANTIL (JBEI), composta por 20 (vinte) HAs de interação com os alunos e 10 (dez) HTPs, distribuídos conforme o Anexo IV desta Lei;

⁴¹ Art. 2º, LF nº 11.738/2008. (...)

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

⁴² Vide nota 4.

⁴³ Art. 71, CLT. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

b) JORNADA FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS (JFAI), composta por 22 (vinte e duas) HAs de interação com os alunos e 11 (onze) HTPs, distribuídos conforme o Anexo IV desta Lei;

II – Para o Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC – doc), nos termos do artigo 5º desta Lei:

a) JORNADA INTEGRAL DA EDUCAÇÃO INFANTIL (JIEI), composta por 32 (trinta e duas) HAs de interação com os alunos e 16 (dezesesseis) HTPs, distribuídos conforme o Anexo IV desta Lei;

III – Será aplicável ao PEB II, inclusive nas modalidades Educação Especial e EJA, a JORNADA VARIÁVEL (JV), componível conforme número de HAs assumidas a cada ano pelo docente, sempre observando a proporção de HTPs, na forma do Anexo IV desta Lei, sendo essas de cumprimento obrigatório.

Parágrafo único. As jornadas de trabalho para o Ensino Fundamental Anos Iniciais (JFAI) e Jornada Variável (JV) serão implantadas a partir do ano letivo de 2021, vedada redução salarial ou distinção do valor entre as categorias da Classe Docente, proporcional à carga horária.

Art. 41. Em relação ao Professor de Educação Básica II (PEB II) observar-se-ão as seguintes regras, para composição de sua jornada:

§ 1º Quando contratado antes da vigência desta Lei, poderá aderir à jornada variável (JV) firmando aditamento ao contrato de trabalho e tendo garantida a jornada respectiva ao ato de sua admissão como mínima possível.

§ 2º Não aderindo à jornada variável (JV), será observada exclusivamente a jornada prevista no ato de sua admissão.

§ 3º Quando contratado após a vigência desta Lei, a jornada será composta a cada ano letivo, garantida como mínima (JVMi) a carga semanal de 12 (doze) HAs e 6 (seis) HTPs, e máxima (JVMa) de 28 (vinte e oito) HAs e 14 (catorze) HTPs;

§ 4º Em qualquer caso, se terminado o processo de atribuição de classe e aulas não completar a jornada a mínima a que fizer jus, cumprirá a diferença atuando em substituições, projetos especiais na própria unidade escolar ou no âmbito da SME, podendo, inclusive, assumir aulas em campo de atuação distinto, desde que habilitado, nos termos do artigo 7º, §§ 2º e 3º desta Lei.

§ 5º As variações anuais não constituirão direito a ampliação ou redução permanente de jornada, mas atenderão à necessidade da Administração Pública, no interesse da Educação, visando compatibilizar os interesses desta e do professor.

Art. 42. Ao servidor admitido por prazo determinado ou para trabalho intermitente será garantida a proporcionalidade entre HAs e HTPs, na forma do artigo 39 e do Anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. A carga horária de trabalho por prazo determinado ou intermitente não excederá 40 (quarenta) horas de trabalho, equivalentes a 48 (quarenta e oito) unidades de 50 (cinquenta) minutos semanais, podendo um servidor temporário substituir a mais de um servidor efetivo, desde que a necessidade das substituições seja concomitante ao período de vigência do contrato de trabalho.

Seção II

Das Horas de Trabalho Pedagógico

Art. 43. As HTPs deverão ser desenvolvidas na seguinte conformidade:

I – na unidade escolar, em atividades coletivas organizadas e dirigidas pelo Professor Coordenador Pedagógico, para atender ao número de HTPCs⁴⁴ da jornada de trabalho em:

- a) reunião de orientação técnica;
- b) formação continuada dos docentes;
- c) estudos e discussão de problemas educacionais;
- d) elaboração de planejamentos;
- e) articulação com a comunidade;
- f) aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica;
- g) atividades organizadas pela SME.

II – na escola, em local reservado para a atuação do docente sem interação com o educando, para atender ao número de HTPIs da jornada de trabalho em:

- a) organização de materiais e equipamentos de sua sala de aula;

⁴⁴ Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIII - utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação do profissional da educação;

b) preenchimento de fichas, formulários, diários, portfólios, relatórios e outros documentos de administração e gestão escolar; e

c) atendimento a pais e responsáveis legais de alunos, de modo individualizado, quando necessário.

III – em local de livre escolha, para atender o número de HTPLs em:

a) preparação de atividades curriculares ou extracurriculares, eventos, e outras atividades que promovam a experiência educativa e auxiliem o processo de ensino-aprendizagem;

b) pesquisa;

c) preparação de aulas e instrumentos de avaliação;

d) análise de trabalhos e correção de provas aplicadas aos alunos;

e) realização de cursos de formação continuada, em nível de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, extensão universitária ou pós-graduação.

§ 1º A SME disporá de normas complementares e regulamentadoras para o cumprimento das HTPs.

Seção III

Da Jornada do Professor Monitor de Creche

Art. 44. A jornada do Professor Monitor de Creche (PMC) que não optar pela docência será de 40 (quarenta) horas semanais integralmente dedicadas à interação com os alunos, nas rotinas próprias do segmento em que atuam.

Seção IV

Da Jornada da Classe de Suporte Pedagógico

Art. 45. Os profissionais da Classe de Suporte Pedagógico terão jornada de 40 (quarenta) horas semanais, equivalentes a 48 (quarenta e oito) horas-aula de 50 (cinquenta minutos), integralmente destinadas ao cumprimento de suas atividades específicas, denominada JORNADA INTEGRAL DO SUPORTE PEDAGÓGICO (JISP).

Parágrafo único. Dada a natureza de suas funções, a jornada do integrante da Classe de Suporte Pedagógico não contemplará HTPs, e será integralmente cumprida no exercício das atribuições próprias da função de confiança ocupada.

Seção V

Do Acúmulo de Funções, Empregos ou Cargos Públicos

Art. 46. Será possível a acumulação remunerada de dois empregos de professor, bem como a de um emprego de professor com outro técnico ou científico, conforme garante o artigo 37, XVI, 'a' e 'b' da CRFB⁴⁵, desde que haja compatibilidade de horários, sendo vedado ao docente declinar de qualquer fragmento de sua jornada de trabalho.

Parágrafo único. Para os fins desta lei, serão consideradas funções técnicas ou científicas aquelas que exijam habilitação profissional específica para o seu exercício, com formação, respectivamente, em curso Técnico de Nível Médio ou de Nível Superior.

Art. 47. Além do momento da convocação para admissão, o direito ao exercício em regime de acúmulo será confirmado a cada ano, pela manutenção da condição de compatibilidade de horários entre os vínculos, observado o cumprimento integral das atribuições e carga horária de trabalho em cada um deles.

Parágrafo único. Não satisfeita a condição prevista no *caput*, o servidor será notificado da irregularidade do acúmulo de funções, empregos ou cargos públicos, devendo manifestar-se em termos de opção no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de demissão.

CAPÍTULO VI

DA CARREIRA

Seção I

⁴⁵ Vide nota 31.

Dos Princípios Básicos e Disposições Gerais⁴⁶

Art. 48. A carreira dos profissionais do QMPM tem por princípios básicos:

- I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II – aperfeiçoamento profissional continuado e condições adequadas de trabalho;
- III – atendimento ao piso salarial profissional;
- IV – melhoria contínua da qualidade da Educação Básica promovida na rede pública municipal de ensino.

Art. 49. A valorização dos profissionais do QMPM será assegurada, entre outros, por meio de:

- I – formação contínua e sistemática promovida e/ou oferecida pela SME ou instituições legal e oficialmente reconhecidas⁴⁷;

⁴⁶ **Art. 4º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** As esferas da Administração Pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:

(...)

- II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;

(...)

- V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;
- VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

(...)

- IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação; X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;
- XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;
- XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

⁴⁷ **Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

- XI - prover a formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, sob os seguintes fundamentos:
 - a) sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho;
 - b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;
 - c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
 - d) aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96).
- XII - assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;

II – perspectivas de evolução funcional na carreira por meio do reconhecimento do progresso acadêmico (títulos) e por avaliação do desempenho pautado em sistema meritocrático⁴⁸;

III – instituição e regulamentação da gestão democrática que contemple elementos da carreira com reconhecida experiência para exercício de funções de suporte pedagógico;

IV – exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do magistério, estabelecendo processo gradual e contínuo de melhoria das condições gerais de trabalho;

V – garantia de retribuição pecuniária que atenda a legislação vigente; e

VI – observância às diretrizes norteadoras das carreiras do magistério público⁴⁹ na formulação das políticas públicas de educação.

XIII - utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação do profissional da educação;

XIV - promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica;

⁴⁸ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

V - diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação lato sensu, e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado;

(...)

XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

(...)

b) elevação da titulação e da habilitação profissional;

c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1. para o profissional do magistério:

1.1 Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.

2. para os sistemas de ensino:

2.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

2.1.1 a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;

2.1.4 a estrutura escolar;

2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;

2.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;

2.1.7 os resultados educacionais da escola.

XVII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea “c” do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

XVIII - estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço.

⁴⁹ Refere-se às demais diretrizes traçadas pelo Conselho Nacional de Educação, por meio do art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 02/2009.

Art. 50. O acesso, a evolução funcional, a gratificação por mérito acadêmico, e qualquer outro benefício decorrente desta Lei, ocorrerão sempre sob a observância do limite legal de gastos com pessoal, previsto na Lei Complementar federal nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF)⁵⁰.

Art. 51. O servidor contemplado perceberá a retribuição pecuniária respectiva a partir do primeiro vencimento posterior à homologação do benefício pelo Chefe do Poder Executivo.

Seção II

Dos Planos de Carreira e da Opção dos Integrantes do QMPM

Art. 52. Ao integrante estável do QMPM, em exercício à época da publicação desta Lei, será garantida a opção de manter-se vinculado ao Plano de Carreira instituído pela Lei municipal nº 4.198/2009⁵¹, consolidado na Seção III deste Capítulo, ou vincular-se ao novo Plano de Carreira, estabelecido na Seção IV deste Capítulo.

§ 1º Em até 60 (sessenta) dias após a publicação desta Lei, a SME fará publicar edital convocando os servidores para efetivarem a opção de que trata o *caput*.

§ 2º O direito de opção somente poderá ser exercido no prazo estipulado pelo edital de que trata o § 1º deste artigo, vedada qualquer alteração de opção posterior.

§ 3º A opção do servidor terá caráter irrevogável, irretroatável e irreversível e aquele que não fizer sua opção no prazo estipulado será mantido no Plano de Carreira de 2009, de que trata a Subseção I desta Seção.

⁵⁰ **Art. 19, LRF.** Para os fins do disposto no *caput* do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

(...)

III – Municípios: 60% (sessenta por cento).

(...)

Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

(...)

III – na esfera municipal:

a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

⁵¹ Vide nota 9

§ 4º O servidor admitido em caráter permanente após a publicação desta Lei será vinculado, automaticamente, ao novo Plano de Carreira de 2020, de que trata a Subseção II desta Seção.

§ 5º Da opção efetivada pelo servidor resultará a manutenção de sua posição atual ou o enquadramento no novo Plano de Carreira, vedado, em qualquer caso, a redução salarial.

Subseção I

Do Plano de Carreira de 2009

Art. 53. O integrante do QMPM que optar pelo Plano de Carreira instituído pela Lei municipal nº 4.198/2009⁵², doravante denominado “Plano de Carreira de 2009”, dará curso às suas evoluções, sem prejuízo dos adicionais por tempo de serviço⁵³ e outras vantagens legalmente conferidas, e observados os interstícios de 4 (quatro) anos de efetivo exercício em atividades inerentes ou correlatas ao magistério, entre cada um dos níveis.

§ 1º Cada carreira é escalonada em cinco níveis hierarquicamente dispostos e identificados pelas letras A, B, C, D e E, sendo nível inicial o de letra A, e último o de letra E.

§ 2º O acréscimo salarial decorrente de cada acesso, de modo não acumulável, entre o nível A (inicial) e os demais níveis serão respectivamente:

- I – 10% - B (dez por cento para a letra B);
- II – 20% - C (vinte por cento para a letra C);
- III – 30% - D (trinta por cento para a letra D); e
- IV – 40% - E (quarenta por cento para a letra E).

§ 3º A passagem de um nível para outro de cada classe da carreira denomina-se acesso, que será realizado, anualmente no mês de agosto, por meio de processo seletivo especial por merecimento, aberto e detalhado por edital próprio, para inscrição dos interessados.

⁵² Vide nota 9

⁵³ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XVIII - estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço;

§ 4º Não farão jus ao acesso de que trata o § 3º deste artigo os profissionais que na apuração do merecimento no processo seletivo não alcançarem, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da pontuação total máxima possível.

§ 5º Poderá concorrer ao acesso o servidor que:

- I – esteja em efetivo exercício na data de abertura do processo seletivo de acesso;
- II – no dia primeiro de agosto de cada ano, tenha cumprido o interstício de que trata o caput deste artigo, de modo contínuo ou não.

§ 6º Serão beneficiados anualmente até 25% (vinte e cinco por cento) do número de servidores de cada categoria, vinculados a este Plano de Carreira de 2009, na data de abertura do processo seletivo de acesso, ficando excluídos os profissionais nas seguintes condições:

- I – já enquadrados na letra E da carreira a que pertença; e
- II – que estejam em licença sem vencimentos.

§ 7º A divulgação do número de servidores de cada categoria contemplados pelo acesso ocorrerá até 15 (quinze) dias após a abertura do processo seletivo, na sede da SME.

§ 8º Na fixação do número de contemplados, quando houver fração cuja primeira decimal for inferior a 5 (cinco), esta será desprezada, e, sendo igual ou superior a 5 (cinco), será considerada como inteiro, resultando em um contemplado a mais.

§ 9º Na apuração do merecimento dos inscritos no processo seletivo de acesso serão considerados os seguintes itens, na forma de regulamento próprio:

- I – comportamento funcional: disciplina e conduta ilibada;
- II – assiduidade, observados os termos desta Lei;
- III – participação em trabalhos relevantes à SME;
- IV – capacitação profissional.

§ 10. Os candidatos ao acesso de que trata este artigo serão classificados em ordem decrescente da pontuação aferida no processo seletivo, sendo que serão contemplados os candidatos cuja classificação seja alcançada pelo número definido nos termos do § 8º deste artigo.

§ 11. O processo seletivo de acesso será realizado pela CPGC, de que trata o artigo 70 desta Lei, que terá por competência baixar instruções necessárias, em integral observância das normas próprias.

§ 12. O Anexo V desta Lei traz as Tabela Salarial com as faixas aplicáveis a cada categoria profissional, contemplando todos os níveis de acesso.

§ 13. Para contagem de novo interstício, será adotado o dia 1º de agosto do ano em que o servidor tenha sido contemplado.

Subseção II

Do Plano de Carreira de 2020

Art. 54. O integrante do QMPM que optar pelo Plano de Carreira instituído por esta Lei, doravante denominado “Plano de Carreira de 2020”, passará a observar, para fins de evolução funcional, as regras previstas nesta sessão, sem prejuízo dos acessos preteritamente alcançados, que serão convalidados na nova lógica evolutiva para o seu enquadramento, vedada a redução da remuneração.

Parágrafo único. Os integrantes do QMPM optantes ou ingressantes no Plano de Carreira de 2020 serão atendidos por dois distintos planos de valorização salarial: a evolução funcional por desempenho e a gratificação por mérito acadêmico, sem prejuízo dos adicionais por tempo de serviço⁵⁴ e outras vantagens legalmente conferidas.

Art. 55. Para a Evolução Funcional por Desempenho⁵⁵, todas as categorias serão escalonadas em 9 (nove) níveis, identificados pelas letras de A a I, sendo o nível A

⁵⁴ Vide nota 43.

⁵⁵ **Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

(...)

c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1. para o profissional do magistério:

1.1 Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.

2. para os sistemas de ensino:

considerado inicial e o nível I, o final, observado, entre cada um deles, um interstício mínimo de 1825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco) dias de efetivo exercício em atividades inerentes ou correlatas ao magistério, ininterruptamente ou não, processando-se do seguinte modo:

§ 1º Como dia de efetivo exercício considerar-se-á o disposto no artigo 52 da Lm nº EPCR-Serv2020⁵⁶.

§ 2º O acréscimo salarial decorrente de cada evolução funcional, de modo não acumulável, entre o nível A (inicial) e os demais níveis, serão, respectivamente:

- I – 3% - B (três por cento sobre o nível A, para o nível B);
- II – 6% - C (seis por cento sobre o nível A, para o nível C);
- III – 9% - D (nove por cento sobre o nível A, para o nível D);
- IV – 12% - E (doze por cento sobre o nível A, para o nível E);
- V – 15% - F (quinze por cento sobre o nível A, para o nível F);
- VI – 18% - G (dezoito por cento sobre o nível A, para o nível G);
- VII – 21% - H (vinte e um por cento sobre o nível A, para o nível H); e
- VIII – 24% - I (vinte e quatro por cento sobre o nível A, para o nível I).

§ 3º A passagem de um nível para outro denominar-se-á evolução funcional por desempenho, e exigirá como condições:

- I – o cumprimento do interstício de 1825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco dias) de efetivo exercício, contado da data da homologação da evolução funcional anterior, ou do enquadramento no nível A;
- II – a pontuação mínima de 70% (setenta por cento) da máxima possível pela somatória do resultado das 5 (cinco) últimas avaliações anuais de desempenho a que houver se submetido;

2.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

- 2.1.1 a formulação das políticas educacionais;
- 2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;
- 2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;
- 2.1.4 a estrutura escolar;
- 2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;
- 2.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;
- 2.1.7 os resultados educacionais da escola.

XVII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea "c" do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

III – não se encontrar em afastamento não remunerado; e

IV – não se encontrar posicionado no nível I (último nível) da respectiva categoria.

§ 4º Ao integrante do QMPM que estiver afastado para exercício de função de confiança da Classe de Suporte Pedagógico será assegurada participação nas avaliações de desempenho, sendo avaliado de acordo com as atribuições em exercício.

§ 5º A evolução será alcançada pelo desempenho funcional, verificado por avaliação própria, que aferirá, anualmente, sempre no mês de agosto, os seguintes fatores:

I – atualização, aperfeiçoamento e capacitação, como fator único;

II – assiduidade/pontualidade;

III – disciplina;

IV – desempenho e produção profissional; e

V – resultados educacionais da escola.

§ 6º Na regulamentação da evolução funcional, levar-se-á em consideração, para cada um dos fatores enumerados pelo § 5º deste artigo, o que segue:

I – Para o fator atualização, aperfeiçoamento e capacitação, será considerado o número de horas dedicadas a cursos de formação complementar ou qualificação profissional com temática pertinente ao campo de atuação do docente, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas, realizado por Instituição de Ensino Superior ou órgão oficial do Ministério da Educação (MEC) ou das Secretarias Estadual ou Municipal de Educação, cuja validade será bienal e considerada pela data da emissão do respectivo certificado;

II – O fator assiduidade será mensurado pelo número de faltas justificadas e impontualidades do avaliando, no interstício proposto;

III – O fator disciplina considerará as penalidades disciplinares sofridas pelo avaliando, no interstício proposto;

IV – O fator desempenho e produção profissional será mensurado durante todo o ano letivo, por meio do acompanhamento das atividades pertinentes às atribuições do emprego ou função e ao calendário escolar, registrado através de formulário próprio, bem como a valorização das iniciativas e boas práticas efetivadas pelo docente ou profissional de suporte pedagógico;

V – O fator resultados educacionais da escola considerará o resultado que a unidade escolar alcançar em avaliação externa oficial, para a qual haja a adesão da rede pública municipal de ensino, ocorrida durante o interstício proposto, atribuindo-se pontuação para os resultados “acima da meta projetada”, “igual à meta projetada” e “abaixo da meta projetada”.

§ 7º No prazo de 60 (sessenta) dias da aprovação desta Lei, o grupo gestor da SME e a CPGC regulamentarão a avaliação de desempenho do integrante efetivo do QMPM, para publicação de Decreto pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 8º A cada ano, a SME e a CPGC divulgarão, em edital próprio, a abertura da avaliação anual de desempenho para os servidores vinculados ao Plano de Carreira 2020, divulgando cronograma dos trabalhos e aferindo, a cada ano, aqueles que preenchem as condições previstas no § 3º deste artigo.

§ 9º Só estará apto a ser avaliado o servidor que, entre 1º de agosto do ano anterior e 31 de julho do ano referente à avaliação, tenha registrado efetivo exercício em, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias letivos.

§ 10. Verificado o preenchimento das condições para evolução funcional, a SME encaminhará a lista desses servidores ao Chefe do Executivo, para homologação.

§ 11. O Anexo VI desta Lei traz a Tabela Salarial com as faixas aplicáveis a cada categoria profissional, contemplando todos os níveis de evolução funcional.

§ 12. Para contagem de novo interstício, adotar-se-á o dia 1º de agosto do ano em que o servidor houver alcançado a evolução funcional.

Art. 56. A Gratificação por Mérito Acadêmico tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do integrante do QMPM no seu campo de atuação como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho e do ensino.

Parágrafo único. Será considerado válido, para os fins deste artigo, o título acadêmico emitido em estrita observância das normas aplicáveis e por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.

Art. 57. A Gratificação por Mérito Acadêmico será conferida ao integrante estável do QMPM, mediante apresentação de títulos acadêmicos, na seguinte conformidade:

I – superior, em curso de graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia, nos termos do artigo 44, II da LDB⁵⁷, quando o ingresso admitiu habilitação em nível médio;

II – pós-graduações *lato sensu*, denominados especialização, que tenham como requisito a graduação em nível superior, e a carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, nos termos do artigo 44, III da LDB⁵⁸.

III – pós-graduações *stricto sensu*, em programas de mestrado ou doutorado, nos termos do artigo 44, III da LDB⁵⁹.

§ 1º A gratificação por mérito acadêmico, conferida ao servidor estável, resulta de percentual incidente sobre o valor relativo ao nível 'A' (salário de ingresso), de modo não acumulável, nos seguintes casos:

I – 2% (dois por cento) para Licenciatura Plena em Pedagogia, quando o ingresso admitiu habilitação em nível médio;

II – 6% (seis por cento) para Licenciatura diversa da exigida para o ingresso, exclusivamente em componente curricular próprio da Educação Básica;

III – 8% (oito por cento) para pós-graduação *lato sensu* pertinente ao campo de atuação do emprego;

IV – 10% (dez por cento) para segunda pós-graduação *lato sensu* em tema pertinente ao campo de atuação do emprego;

V – 15% (quinze por cento) para Mestrado na área da Educação; e

VI – 20% (vinte por cento) para Doutorado na área da Educação.

§ 2º A gratificação por mérito acadêmico é única e tem alteração de percentual conforme haja a apresentação do título acadêmico válido, pelo docente, à SME.

§ 3º Em nenhuma hipótese são acumulados os percentuais relativos a diferentes títulos acadêmicos apresentados pelo mesmo servidor, prevalecendo o título que lhe confira maior percentual de gratificação.

§ 4º Não são válidos cursos que figurem em Lei como requisito para admissão, ou que confirmem a escolaridade ou a habilitação necessária ao exercício do emprego público ocupado pelo servidor, exceção ao caso previsto no § 1º, I deste artigo.

57

58

59

§ 5º A validade do título acadêmico depende do atendimento às normas educacionais que regulem a oferta dos referidos cursos, da regularidade do credenciamento e autorização da instituição por órgão oficial de ensino, e da pertinência do campo de estudo para com as atribuições do emprego docente.

§ 6º É da SME e da CPGC a responsabilidade pela checagem da idoneidade da instituição emitente, autenticidade, validade e pertinência entre os campos de estudo e de atuação, relativamente ao título acadêmico apresentado pelo integrante do QMPM.

§ 7º Cada título acadêmico será considerado apenas uma vez em cada emprego, vedada a somatória da sua carga horária para pontuação na avaliação de desempenho da evolução funcional, quando já utilizado para a gratificação deste artigo.

§ 8º O título de programa de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* não será aceito quando:

I – o integrante do QMPM houver utilizado certificado relativo à conclusão de qualquer de seus módulos para a evolução funcional por desempenho;

II – forem emitidos mais de um certificado de conclusão relativo ao mesmo programa, conferindo, cada qual, títulos distintos conexos entre si, e derivados do mesmo curso;

III – o campo de estudo não guardar relação com a Educação Básica.

§ 9º Os programas de pós-graduação de ênfase generalista, com conteúdo transversal, voltado a modalidades de ensino ou à gestão educacional serão aceitos para todos os integrantes do QMPM.

§ 10 Será observado o interstício de 3 (três) anos para a apresentação dos títulos de que trata o § 1º, II e IV em relação à data da entrega dos títulos previstos no § 1º, I e III deste artigo, respectivamente.

§ 11 Quando já utilizados para fins de acessos anteriores, ou expedidos em data anterior à publicação desta Lei, os títulos dos integrantes do QMPM que optarem pelo Plano de Carreira 2020 conferirão direito às gratificações decorrentes, dispensado o interstício previsto no § 10 deste artigo.

Seção V

Do Enquadramento

Art. 58. O ingressante no QMPM, admitido para emprego permanente, será enquadrado sempre no nível A, na tabela salarial respectiva a sua categoria e jornada, constante do Anexo VI desta Lei.

§ 1º Os atuais integrantes da Classe de Suporte Pedagógico serão enquadrados relativamente ao seu emprego permanente de professor.

§ 2º Os admitidos por prazo determinado ou para trabalho intermitente não receberão enquadramento, por não possuírem carreira perante o QMPM.

Art. 59. Para os integrantes do QMPM que optarem pelo Plano de Carreira de 2020, seu enquadramento far-se-á, primeiramente, pela apuração dos títulos acadêmicos que possuir, encontrando as gratificações por mérito acadêmico a que faz jus; após, deduzir-se-á o somatório das gratificações alcançadas do valor do último salário base recebido, considerando o valor dos acessos, para, finalmente, enquadrá-lo na tabela salarial respectiva, conforme o valor do saldo apurado ou o valor mais próximo, sem incidir em redução salarial.

§ 1º O servidor que optar pelo Plano de Carreira de 2020 não terá prejuízo na contagem do interstício em curso, mantendo o número de dias até o reenquadramento nesta Lei, segundo as regras da Lei nº 4.198/2009 e Decreto regulamentador.

§ 2º Como regra especial de transição, para evolução funcional, o servidor optante pelo Plano de Carreira de 2020 precisará atingir a pontuação mínima de 60% (sessenta por cento) da máxima possível pela somatória do resultado das avaliações anuais de desempenho do período residual, observado o § 1º deste artigo;

Art. 60. O integrante do QMPM que permanecer no Plano de Carreira de 2009 não sofrerá prejuízo pelo reenquadramento, permanecendo no seu nível de acesso, sem qualquer interrupção na contagem de interstício.

Art. 61. Decreto disporá sobre os atos complementares necessários ao reenquadramento dos integrantes do QMPM, que será realizado pela SME, com a participação da CPGC e de integrantes do setor de pessoal da Prefeitura Municipal de Guaratinguetá.

Seção IV

Da Remuneração

Art. 62. O salário base dos integrantes do QMPM, observados os ditames da Lei Federal nº 11.738/2008⁶⁰, será constituído pelas seguintes parcelas:

I – o valor do salário correspondente a categoria, a jornada e ao enquadramento do servidor na tabela salarial respectiva do Plano de Carreira a que se encontrar vinculado;

II – o valor correspondente às gratificações por mérito acadêmico a que fizer jus, para o servidor vinculado ao Plano de Carreira de 2020.

Art. 63. O salário dos integrantes do QMPM é fixo mensal e o regime de pagamento dos salários é o mensalista.

§ 1º Observar-se-á, para o reajustamento dos salários aplicáveis ao pessoal do QMPM, as regras previstas nos artigos 71 e seguintes da Lm nº EPCR-Serv2020⁶¹.

§ 2º Institui-se como data-base para todas as categorias profissionais compreendidas nesta Lei, o dia 1º de março de cada ano, com efeitos percebidos a partir do pagamento subsequente, aplicando-se a revisão geral anual de que trata o artigo 37, X da CRFB⁶².

§ 3º Procedida a operação prevista no § 2º deste artigo, observar-se-á, de modo retroativo, se o caso, as disposições do artigo 5º, *caput* da Lei Federal nº 11.738/2008⁶³, para fazer com que o valor do salário de ingresso na carreira (inicial) seja igual ao piso salarial profissional nacional, com repercussão nos demais níveis das tabelas salariais, para não descaracterizar o percentual das evoluções funcionais previstas nos artigos 53, § 2º e 55, § 2º desta Lei.

⁶⁰ Vide nota 28.

Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

IV - fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional;

⁶¹

⁶² **Art. 37, CRFB.** (...)

(...)

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

⁶³ **Art. 5º, LF nº 11.738/2008.** O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o *caput* deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

§ 4º Os reajustes salariais dos §§ 2º e 3º deste artigo ocorrem através de índice único, aplicado sobre os salários base e as gratificações nominais.

Art. 64. O servidor em exercício de função de confiança receberá o seu salário base por enquadramento na Faixa VII das Tabelas Salariais respectivamente dos Anexos V e VI, conforme sua opção pelo Plano de Carreira de 2009 ou pelo Plano de Carreira de 2020, correspondente à jornada integral de trabalho.

Parágrafo único. A gratificação por exercício de função de confiança, paga ao servidor designado, independente do plano de carreira ao qual esteja vinculado, será a que segue:

I – aos Assessores Pedagógicos, 50% (cinquenta por cento) do valor do piso salarial profissional nacional vigente;

II – aos Diretores de Escola, 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial profissional nacional vigente;

III – aos Vice-Diretores e Coordenadores Pedagógicos, 30% (trinta por cento) do valor do piso salarial profissional nacional vigente.

Art. 65. O professor efetivo, atuante em regime de acúmulo legal de empregos no âmbito do QMPM, quando designado para as funções de confiança da Classe de Suporte Pedagógico poderá optar por manter, como remuneração, os salários de ambos os empregos, suprimida, porém, a gratificação pelo exercício de função de confiança.

§ 1º No caso do *caput*, eventual excedente de carga horária relativo à diferença entre a somatória dos empregos permanentes e a da função de confiança, será tomada como compensação pela maior responsabilidade e complexidade das atribuições inerentes à função.

§ 2º Optando pela forma gratificada, o servidor de que trata o *caput* indicará qual o emprego em que manterá o exercício, recebendo, mensalmente, o salário proporcional à jornada de 48 (quarenta e oito) horas aulas semanais e respectivas vantagens pessoais, somado à gratificação pelo exercício da função de confiança; o contrato de trabalho referente ao outro emprego ficará suspenso para todos os fins, enquanto perdurar a designação ou nomeação.

Seção IV

Das Vantagens Pecuniárias

Art. 66. Os integrantes do QMPM, farão jus, além de outras vantagens previstas em Lei, aos seguintes adicionais:

I – Enquanto no exercício de atividade de Magistério na zona rural, os integrantes do QMPM farão jus a adicional de deslocamento equivalente a 30% (trinta por cento) do salário base, de caráter indenizatório.

§ 1º O adicional de que trata o inciso I deste artigo não será incorporado ao salário do servidor, independentemente do lapso temporal pelo qual venha a ser recebido, e sua concessão, a partir desta Lei, está condicionada ao efetivo deslocamento do servidor, comprovado junto ao setor responsável pelo pagamento, não sendo devido durante licenças e afastamentos.

§ 2º O integrante do QMPM que exerça apenas parte de sua jornada em atividades na zona rural, a saber, aqueles que tenham exercício em mais de uma unidade escolar, receberão o adicional de que trata o caput de modo proporcional à porção da jornada cumprida naquela localidade.

II – Pelo exercício no período noturno, após as dezenove horas, a adicional equivalente a 10% (dez por cento) do valor/hora do piso salarial, por hora trabalhada.

Art. 67. Ficam estendidos aos integrantes do QMPM todos os benefícios e vantagens pecuniárias de caráter geral aplicáveis aos demais servidores municipais, que estejam previstos ou venham a ser criados por Lei.

Seção V

Das Tabelas Salariais

Art. 68. Os integrantes do QMPM terão seus salários fixados nas Tabelas constantes dos Anexos V e VI, integrantes desta Lei, conforme segue:

I – Anexo V – Tabela Salarial conforme Plano de Carreira de 2009

- a) Faixa I – PEB I na Jornada Básica da Educação Infantil (JBEI);
- b) Faixa II – PEB I na Jornada Fundamental Anos Iniciais (JFAI);
- c) Faixa III – PMC–doc na Jornada Integral da Educação Infantil (JIEI);
- d) Faixa IV – PEB II na Jornada Variável (JV);
- e) Faixa V – PMC na Jornada de 40 (quarenta) horas;
- f) Faixa VI – Orientador Educacional;
- g) Faixa VII – Designados para funções de confiança em Jornada Integral;
- h) Faixa VIII – Gratificações Por Exercício de Função de Confiança.

II – Anexo VI – Tabela Salarial conforme Plano de Carreira de 2020;

- a) Faixa I – PEB I na Jornada Básica da Educação Infantil (JBEI);
- b) Faixa II – PEB I na Jornada Fundamental Anos Iniciais (JFAI);
- c) Faixa III – PMC–doc na Jornada Integral da Educação Infantil (JIEI);
- d) Faixa IV – PEB II na Jornada Variável (JV);
- e) Faixa V – PMC na Jornada de 40 (quarenta) horas;
- f) Faixa VI – Orientador Educacional;
- g) Faixa VII – Designados para funções de confiança em Jornada Integral;
- h) Faixa VIII – Gratificação Por Mérito Acadêmico;
- i) Faixa IX – Gratificações Por Exercício de Função de Confiança.

CAPÍTULO V

DA FORMAÇÃO CONTINUADA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 69. A SME, no cumprimento da LDB, manterá Oficina Pedagógica para promover o desenvolvimento profissional do magistério⁶⁴ com a oferta de cursos de formação continuada, compreendendo:

⁶⁴ Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:
(...)

I – cursos de atualização pedagógica, aperfeiçoamento ou capacitação;

II – encontros de orientação técnica.

§ 1º Os cursos de formação continuada promovidos pela Oficina Pedagógica serão por ela certificados e poderão ser utilizados para fins de acesso ou evolução funcional.

§ 2º Nos cursos de formação continuada promovidos pela Oficina Pedagógica, só serão expedidos certificados aos cursistas que cumpram, no mínimo, 90% (noventa por cento) da carga horária total.

§ 3º As ações de formação continuada promovidos pela Oficina Pedagógica serão desenvolvidos considerando a proposta pedagógica das unidades escolares, atendendo às necessidades apontadas pelo corpo docente em cada campo de atuação.

§ 4º Além da formação continuada promovida pela Oficina Pedagógica, o integrante do QMPM que desejar ver reconhecido curso dessa natureza para os fins de sua carreira deverá submeter o conteúdo programático, dados da instituição promotora, carga horária e sistemáticas de avaliação, aproveitamento e certificação ao crivo da Oficina Pedagógica, para homologação, sem a qual não terá validade.

§ 5º Para composição da Oficina Pedagógica a SME poderá afastar da sala de aula até 15 (quinze) integrantes da Classe Docente do Quadro do Magistério Público Municipal, para cumprimento integral de sua jornada em atividades correlatas, nos termos do que prescreve o artigo 75, II (parte final), alíneas 'a', 'b', 'c' e 'f' desta Lei.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO DA CARREIRA - CPGC

Art. 70. A SME organizará Comissão Permanente de Gestão de Carreira (CPGC)⁶⁵, formada por, no mínimo:

XII - assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;

⁶⁵ Art. 5º Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

VII - manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

I – 15 (quinze) docente representante de cada unidade da rede pública municipal de ensino, escolhido pelos pares;

II – 5 (cinco) Diretores de Escola, indicados pela SME;

III – 5 (cinco) Professores Coordenadores Pedagógicos indicados pela SME dentre aqueles cujo Diretores de Escola da respectiva unidade não tenha sido indicado;

IV – os Assessores Pedagógicos em exercício;

V – o Secretário e o Subsecretário Municipal de Educação;

VI – 1 (um) integrante da Secretaria Municipal de Administração.

§ 1º Os representantes de cada unidade da rede pública municipal de ensino, os Diretores de Escola e os Professores Coordenadores Pedagógicos a integrar a CPGC serão escolhidos por seus pares, e nela atuarão por 4 (quatro) anos, podendo ser reconduzidos uma vez por igual período.

§ 2º O Secretário Municipal da Educação será o presidente nato da CPGC, cabendo a ele convocar as reuniões, receber indicações e propor assuntos à pauta, bem como fomentar a regulamentação do funcionamento da comissão, especialmente no que se refere ao registro de seus trabalhos.

§ 3º O Secretário Municipal da Educação poderá delegar a presidência CPGC ao Subsecretário Municipal de Educação, tomando parte apenas como membro nato da comissão.

CAPÍTULO VII

DA MOVIMENTAÇÃO

Seção I

Da Atribuição de Turmas, Classes e Aulas

Art. 71. Será expedido Decreto estabelecendo diretrizes para a inscrição, classificação e atribuição de classes e aulas aos integrantes do QMPM, considerando os seguintes critérios:

I – situação funcional;

II – tempo de exercício no magistério, dispondo, o Decreto do *caput*, sobre as variáveis de pontuação;

III – títulos.

Parágrafo único. A SME expedirá, em momento oportuno de cada ano letivo, Resolução contendo normas complementares ao processo de atribuição de turmas, classes e aulas, em processo inicial e durante todo o ano letivo, fixando o calendário e o cronograma respectivos.

Art. 72. O processo inicial de atribuição de turmas, classes e aulas terá por objetivo principal a composição da jornada de trabalho do docente efetivo do QMPM, preferencialmente na unidade escolar sede de exercício, e o provimento de docentes para garantia do atendimento educacional ao do aluno, durante as seguintes fases:

I – Fase unidade escolar, para composição de jornada;

II – Fase rede pública municipal de ensino, para:

a) assunção de aula livre remanescente da fase unidade escolar, se houver, por professor excedente;

b) substituição de turma, classe ou aulas relativas aos ocupantes de função de confiança, por professor excedente;

c) substituição de turma, classe ou aulas relativas a outros afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, por professor excedente, se houver profissional;

d) substituição de turma, classe ou aulas relativas a outros afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, se houver, por admitidos por prazo determinado.

§ 1º Estritamente dentro da mesma unidade escolar e em momento imediato ao da sessão de atribuição inicial, poderá haver permuta de turma, classe ou aulas entre os professores, sujeita à validação pelo Diretor de Escola.

§ 2º Os Professores Monitores de Creche optantes pela docência (PMC-doc) terão sua atribuição de turmas, classes ou aulas após a constituição de jornada dos Professores de Educação Básica I – Educação Infantil (PEB I-EI), e passarão a ter o tempo de serviço computado, para fins de classificação, a partir do efetivo exercício da docência.

Art. 73. A turma, classe ou aulas atribuídas em sessão realizada após o início do ano letivo terão sempre o caráter de substituição.

§ 1º A turma, classe ou aulas que sofram vacância no decorrer do ano letivo serão substituídas conforme esta Lei e as normas da SME, voltando a ser atribuída como aula livre somente após o concurso de remoção.

§ 2º Preservando o interesse do alunado, durante o ano letivo não se realizará remanejamento de docentes, exceto quando haja risco pedagógico de prejuízo ao aprendizado do alunado, demonstrado em relatório fundamentado da equipe de Suporte Pedagógico atuante na unidade escolar.

Seção II

Do Professor Excedente

Art. 74. Será considerado excedente o professor que:

I – concluído o processo inicial de atribuição de turma, classe ou aulas, não tiver assumido aula livre, assim considerada aquela que não tenha sido atribuída a nenhum profissional durante as fases do processo inicial;

II – o professor de que trata o artigo 15 desta Lei.

§ 1º Na assunção de turma, classe ou aulas livres, preferirá o excedente identificado no inciso I deste artigo, se houver, não podendo se escusar de assumi-la(s).

§ 2º A condição de professor excedente se extinguirá pela assunção de turma, classe ou aulas livres.

§ 3º Não havendo turma, classe ou aulas livres, os excedentes concorrerão às substituições previstas no artigo 72, II, b e c desta Lei, conforme classificação específica, que considerará o tempo de exercício no emprego permanente e os títulos, sendo vedado deixar de participar das sessões de atribuição durante o ano letivo.

§ 4º Enquanto não for contemplado por qualquer atribuição, o professor excedente permanecerá a disposição da SME em exercício de atividades inerentes ou correlatas, e participará das sessões semanais de atribuição, não podendo se escusar, com preferência sobre os admitidos por prazo determinado ou para trabalho intermitente.

§ 5º Constituirá falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa do professor excedente em participar das sessões semanais de atribuição, de assumir turma, classe ou aulas livres

que lhe sejam atribuídas, ou de cumprir qualquer atividade inerente ou correlata ao magistério para a qual seja incumbido.

Seção III

Das Atividades Inerentes ou Correlatas ao Magistério

Art. 75. Quanto as atividades do profissional do magistério, consideram-se:

I – inerentes aquelas próprias à docência no campo de atuação e habilitação específicos do emprego docente;

II – correlatas aquelas de docência em campo de atuação e/ou habilitação diversos das próprias do emprego docente, e, ainda, as de atividades de capacitação e gestão educacional, em:

a) desenvolvimento de estudos;

b) planejamento e estatística;

c) pesquisa;

d) administração escolar;

e) orientação educacional;

f) capacitação de docentes; e

g) desenvolvimento de projetos educacionais, inclusive com temas transversais e em modalidades de ensino distintas, ou complementação do atendimento pedagógico em reforço ou atividade complementar e, ainda, na assistência de aluno com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação.

Seção IV

Da Sede de Exercício e da Remoção⁶⁶

⁶⁶ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XX – estabelecer, com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos de carreiras dos sistemas de ensino, quadro de lotação de pessoal que inclua o número de vagas por cargo, região ou município e unidade

Art. 76. Todo integrante do QMPM terá sede de exercício, conforme o campo de atuação, seção de atribuição de turmas, classe ou aulas, ou ato de designação.

§ 1º Todo PEB I, ao ingressar, terá sede de exercício fixada na sede da SME e assumirá a condição de professor excedente, assim permanecendo até assumir turma, classe ou aulas livres, fixando aí a sua sede de exercício.

§ 2º O PEB I efetivo tem sede de exercício na unidade onde atua, exceto quando estiver na condição de professor excedente, ministrando aulas em caráter de substituição.

§ 3º O Professor Monitor de Creche optante pela docência (PMC-doc) terá sede de exercício fixada no processo inicial de atribuição de turmas, classes ou aulas para o ano letivo de 2021.

§ 4º O PEB II, ingressante ou efetivo, tem sede de exercício na unidade onde atue em aulas livres e, atuando em mais de uma unidade, naquela onde assuma o maior número de aulas.

§ 5º Os designados para funções de confiança da Classe de Suporte Pedagógico terão a sede de exercício fixada pelo ato de designação, e não possuem, quanto à função ocupada, direito a remoção por concurso.

Art. 77. A modificação da sede de exercício dar-se-á:

I – automaticamente, quando o professor excedente assumir aulas livres;

II – de ofício, por ato da SME, por razões pedagógicas fundamentadas no interesse do serviço e/ou dos educandos;

III – por remoção, a realizar-se por concurso entre os docentes da mesma categoria, interessados e aptos a assumirem aulas livres em unidade escolar diferente da sua.

Art. 78. Quando o docente deixar sua sede de exercício na condição de professor excedente, terá prioridade sobre os demais para assumir turma, classe ou aulas livres que nela vierem a surgir durante os próximos 5 (cinco) anos, exceto quando já tenha assumido

escolar, a partir do qual se preveja a realização dos concursos de ingresso, de remoção entre as unidades escolares e de movimentação entre seus postos de trabalho;

XXI – realizar, quando necessário, concurso de movimentação interna dos profissionais da educação, em data anterior aos processos de lotação de profissionais provenientes de outras esferas administrativas ou das listas de classificados em concursos públicos;

nova sede de exercício através do exercício em turma, classe ou aulas livres de outra unidade escolar.

Art. 79. A SME promoverá concurso de remoção anualmente, para suprir a vacância de emprego docente, antes da admissão de aprovados em concurso de provas e títulos, garantindo aos professores efetivos a preferência na assunção da turma, classe ou aulas de seu interesse.

§ 1º O concurso de remoção será regulado por Resolução da SME, que disporá em edital próprio:

- I – as turmas, classes e aulas livres disponíveis aos interessados;
- II – o período para inscrição dos interessados;
- III – a data, local e horário da sessão de remoção;
- IV – os procedimentos acerca da remoção das vagas anunciadas e potenciais.

§ 2º Considerar-se-á vaga potencial, para os fins deste artigo, aquela pertencente ao candidato atendido que escolher remover-se para outra unidade.

Art. 80. O concurso de remoção observará as seguintes diretrizes:

§ 1º Não poderão participar do concurso de remoção:

- I – o integrante do QMPM que não tenha cumprido o período de estágio probatório;
- II – o docente que houver modificado a sede de exercício a menos de 3 (três) anos, independente da forma como tenha se operado tal modificação;
- III – o docente de campo de atuação distinto ao da turma, classe ou aulas disponíveis;
- IV – o professor excedente, enquanto nesta condição;
- V – o professor afastado para tratar de interesses particulares;
- VI – o professor em processo de readaptação.

§ 2º A classificação dos inscritos dar-se-á segundo sua pontuação aferida no processo inicial de atribuição, em listas organizadas conforme o campo de atuação ou habilitação necessários à assunção das turmas, classes e aulas disponibilizados para a remoção.

§ 3º O docente contemplado em concurso de remoção só modificará sua sede de exercício no ano letivo subsequente, continuando na regência de turma, classe ou aulas na unidade onde se encontre, até finalizar o ano letivo em curso.

§ 4º O designado para exercício de função de confiança poderá participar do concurso de remoção relativamente à sede de exercício do emprego permanente que ocupa.

§ 5º O concurso de remoção não garantirá ao docente contemplado o turno/período de atendimento na nova sede de exercício, restringindo-se à garantia de vaga na respectiva unidade escolar.

§ 6º O docente removido por ato da SME, por razões pedagógicas fundamentadas no interesse do serviço e/ou dos educandos, poderá se inscrever no concurso de remoção, mas ficará impedido de retornar para a unidade da qual foi removido durante os 3 (três) anos subsequentes.

§ 7º No concurso de remoção serão disponibilizadas as turmas, classes ou aulas livres, anunciadas em edital, e aquelas potenciais, que vagarem no decorrer da sessão.

Seção V

Da Readaptação

Art. 81. Os integrantes do QMPM que sofram perda ou limitação de capacidade laboral serão submetidos ao programa de habilitação e reabilitação profissional do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), nos termos do artigo 89 da Lei federal nº 8.213/1990⁶⁷, regulamentado pelo artigo 136 e seguintes do Decreto federal nº 3.048/1999⁶⁸, sem o qual não será reconhecida a sua readaptação.

⁶⁷ Art. 89, **lf nº 8.213/1990**. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

⁶⁸ **Art. 136, Dec. nº 3.048/1999**. A assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários, incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem.

§ 1º Cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social promover a prestação de que trata este artigo aos segurados, inclusive aposentados, e, de acordo com as possibilidades administrativas, técnicas, financeiras e as condições locais do órgão, aos seus dependentes, preferencialmente mediante a contratação de serviços especializados.

Parágrafo único. Reconhecida, nos termos do *caput* deste artigo, a readaptação do integrante do QMPM ocorrerá observando-se os procedimentos previstos nos artigos 47 a 49 da Lm nº EPCR-Serv2020⁶⁹ e nos demais dispositivos pertinentes desta Lei.

Art. 82. Mesmo que as limitações forem incompatíveis com o exercício de quaisquer atividades inerentes ou correlatas ao magistério, o readaptado permanecerá como integrante do QMPM, nos termos do artigo 37, § 13 da CRFB.

Seção VI

Da Reversão

§ 2º As pessoas portadoras de deficiência serão atendidas mediante celebração de convênio de cooperação técnico-financeira.

Art. 137. O processo de habilitação e de reabilitação profissional do beneficiário será desenvolvido por meio das funções básicas de:

I – avaliação do potencial laborativo;

II – orientação e acompanhamento da programação profissional;

III – articulação com a comunidade, inclusive mediante a celebração de convênio para reabilitação física restrita a segurados que cumpriram os pressupostos de elegibilidade ao programa de reabilitação profissional, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho; e

IV – acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho.

§ 1º A execução das funções de que trata o *caput* dar-se-á, preferencialmente, mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outras afins ao processo, sempre que possível na localidade do domicílio do beneficiário, ressalvadas as situações excepcionais em que este terá direito à reabilitação profissional fora dela.

§ 2º Quando indispensáveis ao desenvolvimento do processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social fornecerá aos segurados, inclusive aposentados, em caráter obrigatório, prótese e órtese, seu reparo ou substituição, instrumentos de auxílio para locomoção, bem como equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação profissional, transporte urbano e alimentação e, na medida das possibilidades do Instituto, aos seus dependentes.

§ 3º No caso das pessoas portadoras de deficiência, a concessão dos recursos materiais referidos no parágrafo anterior ficará condicionada à celebração de convênio de cooperação técnico-financeira.

§ 4º O Instituto Nacional do Seguro Social não reembolsará as despesas realizadas com a aquisição de órtese ou prótese e outros recursos materiais não prescritos ou não autorizados por suas unidades de reabilitação profissional.

Art. 138. Cabe à unidade de reabilitação profissional comunicar à perícia médica a ocorrência de que trata o § 2º do art. 337.

Art. 139. A programação profissional será desenvolvida mediante cursos e/ou treinamentos, na comunidade, por meio de contratos, acordos e convênios com instituições e empresas públicas ou privadas, na forma do art. 317.

§ 1º O treinamento do reabilitando, quando realizado em empresa, não estabelece qualquer vínculo empregatício ou funcional entre o reabilitando e a empresa, bem como entre estes e o Instituto Nacional do Seguro Social.

§ 2º Compete ao reabilitando, além de acatar e cumprir as normas estabelecidas nos contratos, acordos ou convênios, pautar-se no regulamento daquelas organizações.

Art. 140. Concluído o processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social emitirá certificado individual indicando a função para a qual o reabilitando foi capacitado profissionalmente, sem prejuízo do exercício de outra para a qual se julgue capacitado.

§ 1º Não constitui obrigação da previdência social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado, cessando o processo de reabilitação profissional com a emissão do certificado a que se refere o *caput*.

§ 2º Cabe à previdência social a articulação com a comunidade, com vistas ao levantamento da oferta do mercado de trabalho, ao direcionamento da programação profissional e à possibilidade de reingresso do reabilitando no mercado formal.

§ 3º O acompanhamento e a pesquisa de que trata o inciso IV do art. 137 é obrigatório e tem como finalidade a comprovação da efetividade do processo de reabilitação profissional.

Art. 83. A reversão é o retorno às atividades, do profissional da Educação Básica aposentado por invalidez, quando a perícia do INSS declarar insubsistentes os motivos de sua aposentadoria.

Parágrafo único. Caso não houver turma, classe ou aulas, o integrante QMPM revertido exercerá suas atribuições em atividades correlatas, a critério da SME, permanecendo na condição de excedente, até que advenha processo inicial de atribuição, para o qual será inscrito e classificado.

CAPÍTULO VIII

DO CALENDÁRIO ESCOLAR

Seção I

Do Ano Letivo e do Calendário Escolar

Art. 84. O calendário escolar, a ser estabelecido conforme o planejamento, ao final de cada ano letivo para o subsequente, deverá observar as disposições do artigo 24, I da LDB⁷⁰, prevendo carga horária mínima de 800 (oitocentas) horas, distribuídas por um mínimo de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado para exames finais.

§ 1º Consideram-se como de efetivo trabalho escolar os dias em que, com a presença dos alunos e sob orientação dos professores, sejam desenvolvidas atividades regulares de aula e outras programações didático-pedagógicas, que assegurem efetiva aprendizagem dos conteúdos curriculares.

§ 2º Atender-se-á, na rede pública municipal de ensino, as normas coligidas nos artigos 31 e 34 da LDB⁷¹, respectivamente relacionados ao tempo de atendimento na Educação infantil e

⁷⁰ **Art. 24, LF nº 9394/1996.** A educação básica, nos níveis fundamental e médio, será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver;

⁷¹ **Art. 31, LDB.** A Educação Infantil será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

I – avaliação mediante acompanhamento e registro do desenvolvimento das crianças, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental;

II – carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por um mínimo de 200 (duzentos) dias de trabalho educacional;

III – atendimento à criança de, no mínimo, 4 (quatro) horas diárias para o turno parcial e de 7 (sete) horas para a jornada integral;

no Ensino Fundamental, organizando e adequando os turnos e períodos de trabalho de docentes com o direito dos educandos.

Art. 85. O calendário escolar deve conter, além da previsão dos dias letivos, das férias e do recesso escolar:

I – as atividades de planejamento, avaliação, revisão e consolidação de proposta pedagógica;

II – as datas das reuniões dos Conselhos de Classe e/ou Ano (série), e de pais e mestres;

III – as datas das reuniões da Associação de Pais e Mestres (APM), do Conselho de Escola (CE), e Grêmio Estudantil;

IV – datas das comemorações cívicas e feriados oficiais.

§ 1º Os dias letivos e/ou as aulas programadas no calendário escolar e que deixarem de ocorrer, por qualquer motivo, deverão ser repostos, autorizada a utilização excepcional do sábado como dia letivo para casos de reposição.

§ 2º No caso do § 1º deste artigo, a reposição das aulas só será remunerada ao docente quando ele não houver recebido a paga pelo dia/aulas à época em que deixaram de ocorrer.

Art. 86. Considerando as peculiaridades do atendimento na etapa Educação infantil, especialmente no segmento de Creches, a SME poderá elaborar calendário escolar especial para esses estabelecimentos de ensino, à observância do qual ficarão sujeitos os integrantes do QMPM desse campo de atuação.

Parágrafo único. Para concessão das férias, recessos e outros benefícios aos servidores dos estabelecimentos de que trata o *caput*, poderão ser organizados revezamentos de pessoal e plantões de unidades.

IV – controle de frequência pela instituição de educação pré-escolar, exigida a frequência mínima de 60% (sessenta por cento) do total de horas;

V – expedição de documentação que permita atestar os processos de desenvolvimento e aprendizagem da criança.

(...)

Art. 34, LDB. A jornada escolar no ensino fundamental incluirá pelo menos quatro horas de trabalho efetivo em sala de aula, sendo progressivamente ampliado o período de permanência na escola.

§ 1º São ressalvados os casos do ensino noturno e das formas alternativas de organização autorizadas nesta Lei.

§ 2º O ensino fundamental será ministrado progressivamente em tempo integral, a critério dos sistemas de ensino.

Art. 87. O calendário escolar será elaborado pela SME e homologado por autoridade competente.

Parágrafo único. Qualquer alteração no calendário escolar homologado, independentemente do motivo que a determinar, deverá ser submetida à apreciação do Secretário Municipal de Educação e promovida à nova homologação.

Art. 88. A elaboração do calendário escolar atenderá, o quanto possível, aos interesses dos pais e dos educandos, e buscará compatibilizar as necessidades impostas por convênios e ajustes entre redes públicas de ensino, visando otimizar os recursos de trabalho, a alimentação, o transporte escolar, assegurados os direitos trabalhistas dos servidores em geral e dos profissionais de que trata esta Lei.

Seção II

Das Férias e Recessos Escolares

Art. 89. Os integrantes do QMPM gozarão férias anualmente, sem prejuízo da remuneração e de outros direitos decorrentes do efetivo exercício, reguladas nos termos da CLT e do artigo 66 da Lm nº EPCR-Serv2020⁷².

§ 1º A Classe Docente e os Professores Monitores de Creche (PMC) gozarão férias conforme determinação do calendário escolar.

§ 2º Qualquer outro período sem aula, considerado férias para os alunos, será definido como recesso para a Classe Docente e para o Professor Monitor de Creche (PMC), podendo ser estendido aos servidores da Classe de Suporte Pedagógico a critério da SME.

§ 3º Os integrantes da Classe de Suporte Pedagógico gozarão férias conforme escala aprovada pela SME, em período coincidente ou não com as férias escolares.

Art. 90. Os docentes e Professores Monitores de Creche (PMC) terão recesso de 15 (quinze) dias durante o ano, ininterruptos ou não, durante os quais poderão ser

convocados para cumprimento de carga horária em atividades de formação, planejamento ou organização da atividade escolar.

§ 1º Para gozo do recesso de que trata o *caput* poderão ser organizadas escalas de revezamento, quando o interesse dos educandos assim o recomendar.

§ 2º Para o integrante da Classe de Suporte Pedagógico o recesso de que dispõe o *caput* será deferido a critério da SME.

§ 3º O período de 24 (vinte e quatro) de dezembro até o 1º (primeiro) dia útil do mês de janeiro do ano subsequente será considerado recesso para todos os servidores da unidade escolar.

CAPÍTULO IX

DO EFETIVO EXERCÍCIO E DAS FALTAS

Art. 91. O efetivo exercício e as ausências ao trabalho do integrante do QMPM serão tratados de acordo com as disposições dos artigos 52 a 54 da Lm nº EPCR-Serv2020⁷³, incluído o previsto no artigo 90 desta Lei.

Art. 92. Considerar-se-á falta parcial aquela cuja ausência do docente não supere a 1/3 (um terço) da carga horária do dia letivo.

§ 1º Vencido cada mês, será descontada, na remuneração do docente, a importância correspondente à fração a que tiver faltado.

§ 2º A cada 3 (três) faltas parciais, independentemente do número de aulas não ministradas, será considerado um dia de falta para fins de contagem de tempo de serviço, inclusive para fins de classificação e atribuição de turma, classe ou aulas.

§ 3º O docente que acumular três faltas parciais em um mesmo mês poderá optar pela compensação com uma falta abonada, desde que possa se utilizar desse benefício, nos termos da Lei nº 4.519/2014⁷⁴.

Seção I

73

⁷⁴ Vide nota 69.

Das Licenças

Art. 93. Serão consideradas licenças do integrante do QMPM todas as concessões legalmente previstas, incluídas as do artigo 90 desta Lei e artigo 60 da Lm nº EPCR-Serv2020, observadas as normas collgidas na CLT e na Lei federal nº 8.113, de 24 de julho de 1991⁷⁵.

Seção II

Dos Afastamentos

Art. 94. O afastamento de integrante do QMPM ocorrerá respeitando o interesse da Administração Pública, ouvida a SME, para:

I – para ocupar função de confiança da Classe de Suporte Pedagógico do QMPM, nos termos desta Lei;

II – para cumprir atividades correlatas ao magistério, em estrutura própria da SME, especialmente voltadas à formação docente e ao desenvolvimento de projetos educacionais, sem prejuízo da remuneração e das vantagens do emprego, observado o cumprimento integral de sua jornada de trabalho;

III – para servir em outra unidade administrativa do município, provendo cargo em comissão, com prejuízo da remuneração e sem prejuízo das demais vantagens do emprego.

§ 1º Os afastamentos previstos neste artigo serão apreciados pelo Chefe do Poder Executivo, que, após parecer técnico exarado pela SME, decidirá em ato próprio.

§ 2º O afastamento previsto no inciso III deste artigo, implica na suspensão de todos os direitos e benefícios inerentes à carreira, previstos nesta Lei.

Art. 95. Aplicar-se-ão aos integrantes do QMPM, no que couber, outros afastamentos previstos em Lei e aplicáveis aos servidores públicos do município de Guaratinguetá, na forma do artigo 61 da Lm nº EPCR-Serv2020.

⁷⁵ Lf nº 8.113/1991. “DISPÕE SOBRE OS PLANOS DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

CAPÍTULO X DA VACÂNCIA

Art. 96. Serão causas de vacância dos empregos públicos permanentes integrantes do QMPM as declaradas pelo artigo 69 da Lm nº EPCR-Serv2020⁷⁶.

CAPÍTULO XI DA CEDÊNCIA

Art. 97. A cessão do servidor será concedida pelo prazo estabelecido em ato administrativo próprio, ou sempre que houver convênio, ajuste, acordo, ou congêneres, em vigência nos termos da Lei.

Art. 98. Ao cedido, desde que vinculado no desempenho da respectiva função na manutenção e desenvolvimento do ensino, em função inerente ou correlata ao magistério, nos termos do artigo 75 desta Lei, prevalecerão todas as garantias expostas neste Estatuto.

Parágrafo único. Terminado o período de cedência, o cedido retornará para a unidade da rede ou sistema municipal de ensino onde era lotado ou onde houver vaga.

CAPÍTULO XII DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

Art. 99. Os empregados abrangidos por esta Lei estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devendo observar, quanto aos seus direitos previdenciários, as normas pertinentes a esse regime.

CAPÍTULO XIII DOS DIREITOS E DOS DEVERES

Seção I

Dos Direitos

Art. 100. São direitos dos integrantes do QMPM, além de outros previstos nesta Lei:

- 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;
- III - ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;
- IV - dispor no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnicos pedagógicos suficientes e adequados para que possa desenvolver com eficiência e eficácia suas funções;
- V - possuir liberdade metodológica, dentro dos princípios didático-pedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum, sem comprometer o projeto político pedagógico adotado pela unidade escolar;
- VI - dispor de instrumento de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios didáticos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa e à construção do bem comum;
- VII - receber remuneração de acordo com a Classe, nível de habilitação, tempo de serviço e jornada de trabalho;
- VIII - receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;
- IX - receber ajuda de custo e manutenção quando convocado para cursos técnicos pedagógicos realizados fora do município;
- X - receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração Pública;
- XI - ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente do regime jurídico a que estiver sujeito;
- XII - receber através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

XIII - participar das deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e do desenvolvimento eficiente do processo educacional;

XIV - participar do processo de planejamento, replanejamento, execução e avaliação das atribuições escolares; e

XV – participar de reuniões, comissões e conselhos escolares.

Art. 101. Além dos direitos previstos nesta Lei, o servidor integrante do QMPM fará jus a outras vantagens e benefícios concedidos aos demais servidores do município, exceto disposições pertinentes a carreira.

Seção II

Dos Deveres

Art. 102. O integrante do QMPM tem o dever constante de considerar a relevância social de sua profissão em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

I - conhecer e respeitar as Leis, em especial o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)⁷⁷ e a legislação educacional;

II - preservar os princípios e respeitar os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional;

III - participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

IV - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

V - manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VI - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

VII - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

⁷⁷ **LF nº 8.069/1990.** “DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

- VIII** - comunicar à autoridade imediata, as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação, ou às autoridades superiores no caso de omissão por parte da primeira;
- IX** - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- X** - participar do processo de planejamento, replanejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- XI** - guardar sigilo sobre assuntos e fatos ocorridos no âmbito profissional;
- XII** - cumprir ordens superiores, representando contra elas se ilegais ou abusivas;
- XIII** - comparecer a todas as atividades extraclases e comemorações cívicas, quando convocado;
- XIV** - participar da elaboração da proposta pedagógica da unidade escolar a que estiver vinculado;
- XV** - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo proposta pedagógica da unidade escolar;
- XVI** - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- XVII** - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- XVIII** - ministrar os dias letivos e/ou horas aulas estabelecidos;
- XIX** - cumprir plano de ensino;
- XX** - colaborar com atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- XXI** - aceitar e colaborar com a aplicação da avaliação externa dos alunos;
- XXII** - fornecer elementos para a permanente atualização de seu assentamento funcional;
- XXIII** - participar dos cursos de formação continuada destinados à atualização e aperfeiçoamento;
- XXIV** - zelar pela guarda, conservação e racionalidade dos bens e serviços colocados à sua disposição no exercício da profissão;
- XXV** - adotar metodologia que acompanhe o progresso educacional, inclusive sugerir medidas que visem o aperfeiçoamento da aprendizagem;
- XXVI** - tomar parte e colaborar em estudos, levantamentos diagnósticos, recenseamentos e outros procedimentos que visem ao aprimoramento das políticas públicas em educação; e

XXVII - comprometer-se a exercer as funções que lhe são próprias com dedicação e fidelidade.

CAPÍTULO XIV

REGIME DISCIPLINAR

Art. 103. O integrante do QMPM está vinculado ao Regime Disciplinar instituído aos servidores públicos do Município de Guaratinguetá, e todos os procedimentos disciplinares que lhe sejam inerentes observarão a mesma norma processual administrativa.

Seção I

Das Infrações

Art. 104. Além de outras previstas em legislação própria, constitui infração toda ação ou omissão do integrante do QMPM que possa comprometer o bom andamento do atendimento educacional e do desenvolvimento da educação, causando prejuízo mediato ou imediato aos educandos.

Art. 105. Conforme a gravidade do caso, poderão ser punidas com advertência, entre outras, as seguintes infrações:

- I** – Deixar de atender convocação da direção escolar e/ou de outros órgãos da SME para atividades pedagógicas e/ou desatender prazos estabelecidos pela direção escolar ou pela SME para a entrega de documentos de alunos;
- II** – Utilizar dispositivos eletrônicos (celulares, tablets e outros) para finalidades particulares durante o período de aulas;
- III** – Faltar frequentemente ao trabalho sem justificativa;
- IV** – Ainda que por motivo justificado, faltar ao trabalho sem avisar a quem de direito para as providências necessárias, quando não seja comprovadamente impossível fazê-lo;
- V** – Não atender aos eventos previstos no calendário escolar.

Parágrafo único. A reincidência às infrações de que trata o *caput* deste artigo, importará na aplicação da pena de suspensão.

Art. 106. Conforme a gravidade do caso, poderão ser punidas com suspensão, entre outras, as seguintes infrações:

I – Tratar de modo pejorativo ou discriminatório qualquer aluno em razão de sua condição social, etnia, deficiência ou qualquer outra peculiaridade de sua personalidade, de modo a constrangê-lo ou ofender sua dignidade;

II – Recusar turma, classe ou aulas que lhe forem atribuídas em razão do perfil dos alunos ou da existência de caso(s) de inclusão de menor com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação;

III – Promover manifestações de incitação ao ódio e à violência, apologia ao uso de drogas e outras condutas perniciosas, ou praticar bullying no âmbito das unidades escolares;

IV – Ausentar-se da sala de aula deixando os alunos sós ou negligenciar cuidados aos alunos;

V – Deixar de cumprir ou de fazer cumprir o ECA;

VI – Deixar de comunicar aos pais e aos superiores hierárquicos as faltas recorrentes e outros problemas relacionados à conduta e ao rendimento do aluno em sala de aula;

VII – Deixar de comunicar ao superior hierárquico e às autoridades quando suspeitar de ou identificar que qualquer de seus alunos seja vítima de castigo físico, de tratamento cruel ou degradante e de maus-tratos ou de qualquer tipo de violência;

VIII – Faltar com a verdade como testemunha ou perito em processo disciplinar;

IX – Retirar, sem comunicação prévia e autorização superior, qualquer documento ou objeto das dependências públicas a que tiver acesso;

X – Cometer infrações de modo reiterado, a depender da avaliação da gravidade da falta.

§ 1º A punição máxima de suspensão não excederá 30 (trinta) dias.

§ 2º Sem prejuízo de outras causas previstas na legislação vigente e aplicável, será demitido o membro do QMPM que reiterar conduta punida com suspensão, independentemente da duração da penalidade anteriormente imposta.

Art. 107. Conforme a gravidade do caso, poderão ser punidas com demissão, entre outras, as seguintes infrações:

- I – Violar direitos de seus alunos, nos termos dos artigos 15 a 18 do ECA⁷⁸;
- II – Declarar falsamente para ver reconhecida a legalidade de exercício em acúmulo remunerado de funções, cargos ou empregos públicos;
- III – Falsificar ou apresentar certificado ou documento falso para ingressar ou obter vantagens no âmbito do serviço público municipal.

⁷⁸ **Art. 15, ECA.** A criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos **civis**, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

Art. 16. O direito à liberdade compreende os seguintes aspectos:

- I - ir, vir e estar nos logradouros públicos e espaços comunitários, ressalvadas as restrições legais;
- II - opinião e expressão;
- III - crença e culto religioso;
- IV - brincar, praticar esportes e divertir-se;
- V - participar da vida familiar e comunitária, sem discriminação;
- VI - participar da vida política, na forma da lei;
- VII - buscar refúgio, auxílio e orientação.

Art. 17. O direito ao respeito consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, idéias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

Art. 18. É dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.

Art. 18-A. A criança e o adolescente têm o direito de ser educados e cuidados sem o uso de castigo físico ou de tratamento cruel ou degradante, como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto, pelos pais, pelos integrantes da família ampliada, pelos responsáveis, pelos agentes públicos executores de medidas socioeducativas ou por qualquer pessoa encarregada de cuidar deles, tratá-los, educá-los ou protegê-los.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - castigo físico: ação de natureza disciplinar ou punitiva aplicada com o uso da força física sobre a criança ou o adolescente que resulte em:

- a) sofrimento físico; ou
- b) lesão;

II - tratamento cruel ou degradante: conduta ou forma cruel de tratamento em relação à criança ou ao adolescente que:

- a) humilhe; ou
- b) ameace gravemente; ou
- c) ridicularize.

Art. 18-B. Os pais, os integrantes da família ampliada, os responsáveis, os agentes públicos executores de medidas socioeducativas ou qualquer pessoa encarregada de cuidar de crianças e de adolescentes, tratá-los, educá-los ou protegê-los que utilizarem castigo físico ou tratamento cruel ou degradante como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto estarão sujeitos, sem prejuízo de outras sanções cabíveis, às seguintes medidas, que serão aplicadas de acordo com a gravidade do caso:

- I - encaminhamento a programa oficial ou comunitário de proteção à família;
- II - encaminhamento a tratamento psicológico ou psiquiátrico;
- III - encaminhamento a cursos ou programas de orientação;
- IV - obrigação de encaminhar a criança a tratamento especializado;
- V - advertência.

Parágrafo único. As medidas previstas neste artigo serão aplicadas pelo Conselho Tutelar, sem prejuízo de outras providências legais.

Art. 108. Será destituído do posto de trabalho o membro do QMPM que cometer qualquer infração, sem prejuízo da eventual extensão dos efeitos da penalidade ao exercício no emprego permanente que ocupe.

Art. 109. A instauração de processo disciplinar, qualquer que seja o seu resultado, não isenta o servidor infrator de responder na órbita jurídica, civil ou criminalmente.

CAPÍTULO XV

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Das Disposições Transitórias

Art. 110. Fica autorizado ao Poder Executivo a baixar atos regulamentares, portarias ou decretos necessários à execução desta Lei.

§ 1º Imediatamente à publicação desta Lei, a Secretaria Municipal da Educação expedirá:

I – Edital esclarecendo e fixando cronograma e procedimentos para a adesão ao “Plano de Carreira de 2020”, por meio do qual cada docente terá acesso ao estudo de sua carreira e situação, para avaliação e decisão em até 30 (trinta) dias.

II – Edital dispor sobre procedimentos e cronograma para opção do Professor Monitor de Creche à docência, nos termos do artigo 5º desta Lei.

§ 2º A adesão de que trata o § 1º, I deste artigo, e a opção de que trata o inciso II do mesmo dispositivo, são decisões de livre vontade dos servidores do QMPM, e possuem caráter irrevogável, irretratável e irreversível.

Art. 111. O enquadramento dos servidores já admitidos, abrangidos por esta Lei, dar-se-á no prazo de até 60 (sessenta) dias da data de sua publicação, observando-se:

I – os servidores que optem pela permanência no “Plano de Carreira de 2009” terão ratificado o seu enquadramento nesta Lei pela manutenção dos acessos já alcançados, sem prejuízo do tempo eventualmente acumulado para novo acesso;

II – os servidores já admitidos, abrangidos por esta Lei, que optem pelo “Plano de Carreira de 2020” serão enquadrados de acordo com sua situação acadêmica e o valor nominal do seu salário base na data em que se operar o enquadramento, vedada qualquer forma redução salarial.

§ 1º Para os servidores de que trata o inciso II deste artigo, será considerada a seguinte regra de transição, no que tange ao interstício para evolução funcional por desempenho:

I - Àqueles que, na data da publicação desta Lei, contarem, no mínimo, 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, será concedido o avanço de 1 (um) nível assim que completados os 1.825 (um mil e oitocentos e vinte e cinco) dias, sem a necessidade de considerar a pontuação das avaliações de desempenho realizadas no período remanescente.

II - Nos demais casos, observar-se-á a pontuação mínima de que trata o artigo 55, § 3º, II desta Lei, consideradas apenas as avaliações anuais de desempenho realizadas no período remanescente.

§ 2º Em qualquer caso previsto no § 1º deste artigo, deverão ser atendidas as demais exigências previstas no artigo 55, § 3º para a evolução funcional por desempenho do integrante do QMPM.

Art. 112. O Professor Monitor de Creche optante pela Docência (PMC-doc) terá sede de exercício fixada através do processo inicial de atribuição de turmas, classes e aulas para o ano letivo de 2021, e o exercício da docência e do cumprimento da Jornada Integral da Educação Infantil (JIEI), nos termos do artigo 40, II, a, também ocorrerá a partir daquele ano letivo, conforme a disponibilidade de turmas ou classes.

Art. 113. As jornadas de trabalho previstas nesta Lei serão implantadas a partir do ano letivo de 2021, quando a redução de carga horária do Professor de Educação Básica I – Ensino Fundamental e a adesão à Jornada Variável pelo Professor de Educação Básica II não poderão acarretar, aos profissionais destas categorias, redução salarial, garantido a todos os integrantes do QMPM a igualdade salarial, proporcional às respectivas jornadas.

Art. 114. Havendo requerimento formal e devidamente fundamentado por parte do Sindicato dos Servidores Municipais de Guaratinguetá, esta Lei poderá ser revista após 2 (dois) anos de sua implementação.

Seção II

Das Disposições Finais

Art. 115. O órgão competente da Administração Pública, com a colaboração da CPGC e da SME, apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos funcionários abrangidos por esta Lei.

Art. 116. Os Anexos I, II, III, IV, V, VI e VII constituem parte integrante da presente Lei.

Art. 117. Os quantitativos de empregos permanentes e funções de confiança do QMPM, são os constantes do Anexo VII desta Lei, que ficam expressamente excluídos do Quadro Geral de Servidores Públicos do município, constantes das Leis nºs 4.113, de 26 de fevereiro de 2008; 4.471, de 16 de dezembro de 2013; 4.781, de 23 de outubro de 2017 e suas alterações, inclusive os previstos na Lei municipal nº 4.947, de 15 de abril de 2019.

Art. 118. A função de confiança de Orientador do Polo UNIVESP, criado pela Lei municipal nº 4.858, de 02 de julho de 2018 passa a integrar o Anexo I da Lei municipal nº 4.970, de 02 de julho de 2019.

Art. 119. As decorrências pecuniárias da aplicação desta Lei serão devidas a partir de 60 (sessenta) dias de sua publicação, tempo necessário ao enquadramento dos servidores.

Art. 120. Fica o Chefe do Poder Executivo municipal autorizado a abrir junto a SME créditos suplementares para atender as despesas decorrentes da implantação desta Lei.

Art. 121. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias, em especial as Leis Municipais nºs 4.055, de 22 de julho de 2008⁷⁹, 4.198, de 15 de dezembro de 2009⁸⁰ e posteriores alterações.


MARCUS AUGUSTIN SOLIVA
Prefeito Municipal

⁷⁹ Vide nota 8

⁸⁰ Vide nota 9

**ANEXO I - ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS E DAS FUNÇÕES DO
QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE GUARATINGUETÁ**

- conforme o artigo 4º desta Lei -

CLASSE DOCENTE

| | |
|--|--|
| PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA – EDUCAÇÃO INFANTIL (PEB I – EI) | CBO: 3311 Professores de nível médio na educação infantil 2311 Professores de nível superior na educação infantil |
| DESCRIÇÃO SUMÁRIA | |
| Ensinam e cuidam de alunos na faixa de zero a cinco anos; cuidam de alunos; orientam a construção do conhecimento; elaboram projetos pedagógicos; planejam ações didáticas e avaliam o desempenho dos alunos; preparam material pedagógico; organizam atividades e o seu trabalho; pesquisam; interagem com a família e a comunidade e realizam tarefas administrativas. No desenvolvimento das atividades, mobilizam um conjunto de capacidades comunicativas. | |
| CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO | |
| Trabalham em instituições de ensino da esfera pública. Atuam de forma individual, com supervisão eventual e coordenação permanente, em ambientes fechados e a céu aberto, no período diurno. O regime jurídico do vínculo é celetista. | |
| RECURSOS DE TRABALHO | |
| Brinquedos pedagógicos e lúdicos; espelho; livros didáticos e paradidáticos; lousa, giz, apagador; massas e argilas; mimeógrafo, fotocopiadoras; papéis; recursos audiovisuais; sucata; tintas, canetas, lápis, pincéis; outros materiais de uso escolar, didático ou paradidático; materiais de higiene pessoal. | |
| RELATÓRIO DE ATIVIDADES | |
| <p>A - ENSINAR ALUNOS Cantar músicas Criar espaço para brincadeiras e brincar com os alunos Criar, compor com os alunos, contar e dramatizar estórias e músicas Dramatizar estórias, situações do cotidiano e músicas Desenhar e pintar Desenvolver atividades artísticas Escrever letras e números Ensinar culinária Estabelecer normas e regras de conduta Estabelecer limites Estabelecer rotinas Mediar situações de conflitos no grupo Modelar massas e argila Orientar os alunos sobre hábitos alimentares e orientar os pais sobre alimentação saudável Orientar sobre noções de higiene Orientar sobre noções de segurança Promover a conscientização sobre direitos e deveres da cidadania Promover a convivência social (socializar) Proceder à retirada da fralda (controle de esfínter) Proceder à retirada da mamadeira Promover atividades integradoras Recortar e colar materiais Rever normas de conduta com as crianças</p> <p>B - ORIENTAR A CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO Administrar biblioteca ou outros acervos circulantes Alfabetizar os alunos Atender alunos, individualmente Apresentar regras da escola Conversar com alunos (roda da conversa) Construir regras com os alunos Corrigir trabalhos com os alunos Criar situações de aprendizagem Desenvolver atividades com informática Desenvolver capacidades emocionais Desenvolver capacidades intelectuais Desenvolver capacidades motoras Desenvolver trabalhos coletivos Explicar atividades propostas</p> | <p>comunidade Programar atividades diárias intra e extraclasses Reconhecer as características do grupo e subgrupos Reelaborar o planejamento Reestruturar estratégias Selecionar eventos e atividades extracurriculares Selecionar material e recursos didáticos Sondar o conhecimento prévio dos alunos Sondar necessidades e potencialidades do grupo Visitar locais para eventos extracurriculares</p> <p>F - AVALIAR DESEMPENHO DOS ALUNOS Avaliar atividades dos alunos Avaliar o desenvolvimento cognitivo Avaliar o desenvolvimento psicomotor Avaliar o desenvolvimento sócio afetivo Corrigir atividades Discutir casos específicos com a coordenação Documentar as observações Elaborar instrumentos de avaliação Elaborar relatórios de avaliação dos alunos Observar a interação e a socialização dos alunos Observar a linguagem Observar o comportamento dos alunos Observar o desenvolvimento motor Observar o raciocínio lógico Revisar o planejamento Realizar auto avaliação</p> <p>G - PREPARAR MATERIAL PEDAGÓGICO Confeccionar material pedagógico Identificar material pedagógico Limpar material Reciclar material Solicitar material pedagógico Utilizar sucata</p> <p>H - PESQUISAR Analisar situações de aprendizagem Estudar casos (situações especiais) Levantar bibliografia Participar de cursos e treinamentos profissionais Pesquisar atividades extracurriculares (atividades teatrais).</p> |

Expor conteúdos
 Improvisar atividades
 Ler textos
 Ministras aulas
 Mostrar e comentar filmes
 Orientar atividades artísticas
 Orientar atividades com jogos e brinquedos
 Orientar atividades de desenho
 Orientar manuseio de materiais (tesoura, lápis etc.)
 Passar lição de casa
 Passear com os alunos
 Trabalhar áreas de conhecimento
 Trabalhar dificuldades e potencialidades dos alunos
 Realizar visitas temáticas
C - CUIDAR DOS ALUNOS
 Acolher os alunos
 Acompanhar momento de sono
 Acompanhar alunos em cursos e eventos extracurriculares
 Acompanhar os alunos nas atividades recreativas
 Alimentar os alunos, servir-lhes alimentos e acompanhar as refeições
 Auxiliar os alunos na colocação roupas
 Banhar alunos
 Higienizar brinquedos
 Intervir em situações de risco para os alunos
 Observar estado geral dos alunos (higiene, saúde etc.)
 Observar higiene dos brinquedos
 Orientar higiene pessoal Prestar primeiros socorros
 Supervisionar entrada e saída dos alunos
 Supervisionar recreio
 Trocar fraldas e roupas em geral
 Trocar roupa de cama
D - ELABORAR PROJETOS PEDAGÓGICOS
 Analisar necessidades do aluno e da comunidade
 Apresentar projeto aos alunos
 Debater projeto com direção e coordenação
 Definir atividades pedagógicas
 Determinar parâmetros do projeto
 Elaborar cronograma
 Especificar materiais de ensino-aprendizagem
 Investigar interesse do aluno
 Pesquisar materiais e recursos disponíveis
E - PLANEJAR AÇÕES DIDÁTICAS
 Construir material didático
 Criar jogos e brincadeiras
 Criar recursos didáticos
 Definir conteúdo pedagógico das áreas de conhecimento
 Definir conteúdo programático do ano letivo
 Definir critérios de agrupamentos de alunos
 Definir métodos de avaliação
 Definir objetivos da ação didática
 Definir técnica de trabalho (estratégias)
 Estabelecer objetivos e metas educacionais para o grupo de alunos
 Planejar a rotina dos alunos
 Planejar o roteiro de aula
 Preparar adaptação de casos especiais
 Preparar projetos pedagógicos que incluam a interação com a

exposições)
 Pesquisar conteúdos e recursos didáticos
I - ORGANIZAR O TRABALHO
 Agrupar os alunos
 Conferir cadastro dos alunos
 Encaminhar para atendimento médico em casos emergenciais
 Guardar o material
 Limpar sala de aula e mobiliário
 Organizar a entrada e a saída dos alunos
 Organizar a refeição
 Organizar comemorações de aniversário
 Organizar espaços em geral
 Organizar espaço para momento do sono e descanso
 Organizar espaço das atividades
 Organizar eventos escolares curriculares ou extracurriculares
 Organizar o material didático e pedagógico
 Organizar pastas de atividades dos alunos
 Participar da definição do horário
 Participar da elaboração de calendário escolar
 Preparar o ambiente para as atividades e a sala de aula
 Preservar equipamentos, espaços e mobiliário
 Receber alunos novos
J - INTERAGIR COM A FAMÍLIA E A COMUNIDADE
 Atender pais
 Convidar personalidades e entidades
 Ministras reuniões de pais
 Participar de eventos da comunidade
 Preparar reunião de pais
 Prestar esclarecimento aos pais
 Promover encontros e atividades com os pais
 Receber comunicados dos pais (agenda, circular)
K - REALIZAR TAREFAS ADMINISTRATIVAS
 Conferir material
 Controlar a saída de alunos
 Convocar pais de alunos
 Encaminhar comunicados aos pais (avisos de atividades extraclasse, autorização de saída, convite/convocação para reunião)
 Encaminhar documentos e relatórios à secretaria
 Estimar a necessidade, requerer e selecionar de material
 Participar de reuniões e encontros (coordenação, professores)
 Preencher documentos com informações dos alunos
 Registrar entrevistas com os pais
 Registrar frequência dos alunos
 Registrar ocorrências
L - COMUNICAR-SE
 Convocar pais e responsáveis
 Discutir plano de aula com coordenação e direção
 Discutir resultados dos projetos
 Elaborar relatórios
 Encaminhar alunos para outros profissionais
 Participar de reuniões com demais profissionais da escola
 Preencher agenda, diário de classe e fichas de avaliação e registro
 Reunir-se com a coordenação e a direção
 Reunir-se com pais e responsáveis
 Registrar observações

DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL, INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

- 1 Integrar-se ao esforço coletivo de elaboração, desenvolvimento e avaliação da proposta pedagógica das Creches e Escolas Municipais de Educação Infantil, tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Infantil;
- 2 Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/linguísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível;
- 3 Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;

- 4 Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações;
- 5 Promover cuidados necessários como troca de fraldas, banho e alimentação das crianças sob seus cuidados;
- 6 Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- 7 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- 8 Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática;
Desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem;
- 9 Avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício da docência, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática;
- 10 Utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando, na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos;
- 11 Ensinar e cuidar de alunos na faixa de zero a cinco anos;
- 12 Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem;
- 13 Incentivar o aluno a respeitar e preservar o meio ambiente;
- 14 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- 15 Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I – ENSINO FUNDAMENTAL (PEB I – EF)

CBO:

3312 Professores de nível médio no ensino fundamental (primeiro ao quinto ano)

2312 Professores de nível superior no ensino fundamental (primeiro ao quinto ano)

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Ministram aulas no ensino fundamental de 1º ao 5º ano, ensinando os alunos com técnicas de alfabetização, expressão artística e corporal; exercem atividades de planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos; preparam aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações; diagnosticam a realidade dos alunos e avaliam seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e aplicando instrumentos de avaliação; podem interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida. (comunicação e expressão, integração social e iniciação às ciências) nos primeiros cinco anos do ensino fundamental; efetuam registros burocráticos e pedagógicos; participam na elaboração do projeto pedagógico; planejam o curso de acordo com as diretrizes educacionais; Atuam em reuniões administrativas e pedagógicas; organizam eventos e atividades sociais, culturais e pedagógicas.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Desenvolvem trabalho com crianças, adolescentes e adultos, em comunidades com contextos culturais e sociais diversificados, em escolas e instituições de ensino da rede municipal. Trabalham de forma individual e em equipes, sob supervisão, predominantemente em zonas urbanas, tanto em espaços especialmente destinados ao ensino, como em ambientes improvisados, em horários regulares e variáveis. Trabalham na rede pública de ensino nas turmas de primeiro ao quinto ano de classes unisseriadas e multisseriadas. O regime jurídico do vínculo é o celetista. Trabalham sob supervisão eventual e coordenação permanente, em ambiente fechado e a céu aberto predominantemente em período diurno.

RECURSOS DE TRABALHO

Biblioteca; laboratório de informática; material de apoio (vídeos, filmes, slides); material de consumo; material didático e paradidático; material pedagógico; publicações especializadas; recursos audiovisuais; recursos de informática; salas ambiente e salas de recursos multifuncionais

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

A - MINISTRAR AULA

Adaptar conteúdos para séries/anos diferentes da mesma classe (classes multisseriadas)

Adotar medidas disciplinares

Aplicar técnicas de expressão corporal

Cobrar, corrigir e discutir tarefas

Convencionar regras de convivência

Criar, compor, contar e dramatizar histórias, situações cotidianas e músicas

Debater ideias e temas

Discutir conceitos de religiosidade

Discutir o conteúdo científico com os alunos

Distribuir material

Empregar atividades de recuperação paralela

Ensinar técnicas artísticas

Esclarecer dúvidas

Expor conteúdos oralmente

Expor os trabalhos dos alunos durante a aula

Iniciar o aluno no processo de codificação e simbolização

Mediar conflitos

Monitorar trabalhos em grupo

Orientar o aluno em atividades artísticas e corporais

Orientar o aluno no processo de construção da leitura e da escrita

Orientar o aluno no processo de construção das noções de tempo e espaço

Orientar o aluno no processo de construção de conceitos de ciências naturais

Orientar o aluno no processo de construção de conceitos matemáticos

Orientar o aluno para atitudes de convívio social

Passar lição de casa

Propor atividades de comunicação oral ao aluno

Propor atividades diversas baseadas no mesmo tema

Propor atividades visando a prevenção do uso das drogas e de doenças sexualmente transmissíveis (DST)

Propor situações-problema aos alunos

Propor trabalhos e atividades

Realizar atividades lúdicas

Relacionar conteúdos às diversidades pessoais e regionais dos alunos

Trabalhar conceitos de família e cidadania

Relacionar os conteúdos aos temas transversais

Revisar conteúdos

Trabalhar conteúdos de acordo com os problemas sociais dos alunos

Trabalhar em grupo

Visitar locais para estudos

B - PREPARAR AULA

Participar de reuniões com coordenação e diretoria

Replanejar de acordo com as necessidades apontadas no instrumento de avaliação

Selecionar conteúdos, livros didáticos e paradidáticos

E – EFETUAR REGISTROS BUROCRÁTICOS PEDAGÓGICOS

Anotar ocorrências anômalas

Preencher fichas descritivas

Redigir relatório sobre alunos com problemas

Registrar conceitos e notas dos alunos

Registrar aulas previstas e dadas

Registrar conteúdos e atividades ministrados

Registrar frequência dos alunos

Registrar os resultados do processo ensino-aprendizagem

Relatar evasão escolar

F – PARTICIPAR NA ELABORAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO

Amoldar o projeto pedagógico ao espaço físico e vice-versa

Caracterizar a demanda qualitativa e quantitativa dos alunos

Definir estratégias de ensino

Definir temas transversais e interdisciplinares

Integrar propostas pedagógicas pessoais ao projeto da escola

Opinar sobre propostas pedagógicas

Sugerir formas para qualificação do docente

Sugerir objetivos gerais e específicos e metodologia de ensino

Sugerir projetos para a comunidade escolar

G – PLANEJAR O CURSO DE ACORDO COM AS DIRETRIZES EDUCACIONAIS

Ajustar o projeto pedagógico ao tipo de aluno e o planejamento à classe

Estabelecer conteúdos mínimos por série/ano

Estabelecer cronograma de atividades

Estabelecer estratégias de recuperação do aluno

Estabelecer objetivos gerais e específicos do curso

Planejar as atividades periódicas da área

H - DIAGNOSTICAR A REALIDADE DOS ALUNOS

Observar os alunos

Aplicar questionários

Consultar relatório da turma do ano anterior

Diagnosticar o conhecimento prévio dos alunos

Entrevistar pais e alunos

Identificar a realidade familiar

Interpretar resultados de pré-testes de cognição

Solicitar apoio da coordenação

Trocar ideias com professor do ano anterior

I - CONSCIENTIZAR A COMUNIDADE ESCOLAR

Discutir conceitos de conduta

| | |
|---|---|
| <p> Analisar material didático e paradidático Conferir material Criar atividades de acordo com o conteúdo e objetivos Criar atividade paralela de reforço Criar e produzir material didático Definir metodologias de ensino Determinar objetivo da aula Elaborar instrumentos de avaliação Elaborar plano de aula Explorar conteúdo de acordo com a maturidade e diversidade da turma Listar fontes de pesquisa para o aluno Pesquisar informações Pesquisar material didático e paradidático (editoras, internet) Realizar leituras de apoio Reciclar material Revisar conteúdos Selecionar atividades lúdicas Selecionar material didático Sistematizar material e informações C - AVALIAR OS ALUNOS Acompanhar as etapas do desenvolvimento perceptivo motor do aluno Acompanhar as etapas do desenvolvimento cognitivo e social do aluno Acompanhar o processo de desenvolvimento dos alunos Acompanhar reuniões de conselho de classe e série/ano Acompanhar trabalho diário do aluno Aplicar instrumentos de autoavaliação do aluno Aplicar instrumentos diversos de avaliação Atribuir conceitos/notas ao desenvolvimento do aluno Avaliar o aproveitamento, a participação e o comportamento dos alunos nos eventos Corrigir trabalhos e instrumentos de avaliação dos alunos Definir critérios de avaliação Estabelecer estratégias de avaliação Fixar objetivos de avaliação Levantar o perfil cognitivo e social dos alunos Mediar atividades de autocorreção Refletir sobre os aspectos qualitativos e quantitativos das avaliações D - PLANEJAR O ANO LETIVO Avaliar e reavaliar o planejamento Definir atividades e eventos extraclasse Definir cronograma e objetivos Definir estratégias, método de avaliação e material didático Discutir a proposta da escola Elaborar projetos Fixar metas Participar da definição da proposta pedagógica </p> | <p> Fornecer informações sobre profissionais de apoio Interagir com o grupo Integrar as famílias à comunidade escolar Participar da elaboração de normas de conduta Proferir palestras Trocar informações e experiências com colegas, comunidade, alunos e coordenação J - ATUAR EM REUNIÕES ADMINISTRATIVAS E PEDAGÓGICAS Atuar em assembleias escolares e conselhos de escola Atuar em reuniões periódicas de planejamento, de pais e de professores Escolher temas para reuniões Programar pauta das reuniões K – ORGANIZAR EVENTOS E ATIVIDADES SOCIAIS, CULTURAIS E PEDAGÓGICAS Formar grupos para atuação nos eventos Instruir os alunos para participar dos eventos Preparar instrumentos para registro do evento Preparar o cronograma dos eventos Preparar roteiro de observação para os alunos Organizar palestras, visitas e espaços culturais Solicitar autorização da direção da escola para realização do evento Solicitar autorização dos pais para participação dos alunos nos eventos Traçar os objetivos dos eventos L - COMUNICAR-SE Apresentar relatórios às autoridades competentes Atender pais de alunos Comunicar-se com diferentes faixas etárias Contatar instituições para viabilização de atividades Conversar com os pais dos alunos Convocar pais de alunos Dialogar com os alunos Divulgar a produção da escola na comunidade Divulgar os eventos da escola, os trabalhos dos alunos Encaminhar alunos para profissionais de apoio (psicólogos, pedagogos, fonoaudiólogos) Enviar comunicados Expressar-se em vários níveis de linguagem Fornecer subsídios à diretoria Interagir com a comunidade escolar Preencher boletins escolares, cadastros, diário de classe, lista de chamada, relatório de avaliação, tarjetas (conceitos, notas) Notificar os pais sobre a situação dos alunos Requerer material Responder comunicados Trocar experiências com os pares e especialistas Vistar agenda dos alunos </p> |
|---|---|

DOCÊNCIA NAS SÉRIES/ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL E NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS (EJA – CICLO I), INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

- 1 Exercer atividades e planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos;
- 2 Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;
- 3 Diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e aplicando instrumentos de avaliação;
- 4 Interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida;
- 5 Cumprir planos de trabalho segundo a proposta Pedagógica da Escola;
- 6 Ministrar aulas ensinando os alunos com técnicas de alfabetização, expressão artística e corporal;
- 7 Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- 8 Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- 9 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- 10 Desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe;
- 11 Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem;
- 12 Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB II)

CBO

2313 - Professores de nível superior no ensino fundamental do 6º ao 9º ano

VARIAÇÕES

2313-05 - Professor de ciências exatas e naturais do ensino fundamental

2313-10 - Professor de educação artística do ensino fundamental

2313-15 - Professor de educação física do ensino fundamental

2313-20 - Professor de geografia do ensino fundamental

2313-25 - Professor de história do ensino fundamental

2313-30 - Professor de língua estrangeira moderna do ensino fundamental

2313-35 - Professor de língua portuguesa do ensino fundamental

2313-40 - Professor de matemática do ensino fundamental

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Promovem a educação dos(as) alunos(as) por intermédio dos seguintes componentes curriculares: língua portuguesa, matemática, ciências naturais, geografia, história, educação artística, educação física e línguas estrangeiras modernas, atuando do 6º ao 9º ano do ensino fundamental ou ainda do 1º ao 5º ano, em componentes específicos de sua habilitação. Planejam cursos, aulas e atividades escolares; avaliam processo de ensino-aprendizagem e seus resultados; registram práticas escolares de caráter pedagógico; desenvolvem atividades de estudo; participam das atividades educacionais e comunitárias da escola. Para o desenvolvimento das atividades é mobilizado um conjunto de capacidades comunicativas.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Desenvolvem trabalho com crianças, adolescentes e adultos, em comunidades com contextos culturais e sociais diversificados, em escolas e instituições de ensino da rede municipal. Trabalham de forma individual, sob supervisão, predominantemente em zonas urbanas, tanto em espaços especialmente destinados ao ensino, como em ambientes improvisados, em horários regulares e variáveis. Trabalham na rede pública de ensino nas, especialmente em turmas de sexto a nono anos de classes unisseriadas e multisseriadas. Podem trabalhar também em turmas de Educação Infantil e de primeiro a quinto ano do Ensino Fundamental, em disciplinas próprias de sua habilitação docente. O regime jurídico do vínculo é o celetista. Trabalham sob supervisão eventual e coordenação permanente, em ambiente fechado e a céu aberto predominantemente em período diurno.

Em algumas atividades, alguns profissionais podem estar sujeitos a condições especiais de trabalho, como permanência em posições desconfortáveis por períodos prolongados, exposição a ruídos e ao desgaste proveniente do uso intensivo da voz.

RECURSOS DE TRABALHO

Bolas específicas para cada modalidade esportiva; Cadernos diversos (desenhos, milimetrado); Giz (branco e colorido); Globo terrestre; Livros didáticos, paradidáticos, literatura; Lousa (pedra, branca e eletrônica) e apagadores; Microscópios e lâminas; Régua, esquadros, compassos; Sucatas (condutores, garrafas plásticas, pneus); Tintas (guache, óleo, nanquim, aquarela) e pincéis.

RELATÓRIO DE ATIVIDADES (para todos)

A - PROMOVER A EDUCAÇÃO DOS ALUNOS

Adequar diferentes ambientes ao processo de ensino e aprendizagem

Adequar diferentes recursos didáticos e pedagógicos ao processo de ensino e aprendizagem

Contextualizar os conhecimentos

Criar situações múltiplas de aprendizagem

Decodificar diferentes códigos e linguagens

Desenvolver atividades de estímulo à ampliação do conhecimento

Desenvolver atividades para reflexão sobre a questão da cidadania

Desenvolver atividades para reflexão sobre os problemas da sociedade contemporânea

Desenvolver atividades para reflexão sobre valores estéticos

Desenvolver situações de aprendizagem para reflexão sobre os direitos da criança e dos adolescentes

Desenvolver temas transversais por intermédio de diferentes atividades

Expor o aluno a situações-problema no processo de aprendizagem

Ministrar aulas

Observar o cumprimento das regras estabelecidas pela comunidade escolar

Orientar a auto avaliação dos alunos

Orientar os alunos quanto aos métodos e práticas de estudo

Orientar os alunos quanto à utilização dos recursos didáticos e ambientes de aprendizagem

Orientar sobre a preservação do patrimônio histórico-cultural e do meio ambiente

Promover palestras e outras atividades sobre valores éticos

Promover jogos e atividades de caráter cooperativo

Propor atividades e exercícios em sala de aula e extraclasse

Propor atividades e exercícios de recuperação da aprendizagem

Sistematizar o conhecimento

B - PLANEJAR CURSOS, AULAS E ATIVIDADES ESCOLARES

Definir processos e critérios de avaliação

Definir requisitos para o desenvolvimento do trabalho docente

Determinar os objetivos do curso e da disciplina

paradidáticos

Sugerir atividades na elaboração do cronograma da escola

C - AVALIAR O PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM E SEUS RESULTADOS

Analisar a auto avaliação dos alunos

Analisar os livros didáticos propostos pelos ministérios, secretarias e coordenações

Avaliar a frequência dos alunos

Avaliar a participação dos alunos nas atividades escolares

Avaliar o processo de ensino-aprendizagem em reuniões com a comunidade escolar

Avaliar os alunos nos conselhos de classe e/ou série/ano

Corrigir provas, exercícios e trabalhos dos alunos

Diagnosticar o nível pedagógico dos alunos

Elaborar os instrumentos de avaliação

Identificar as dificuldades dos alunos para reorganização do processo de aprendizagem

Sugerir a compra de equipamentos e materiais pedagógicos

D - REGISTRAR PRÁTICAS ESCOLARES DE CARÁTER PEDAGÓGICO

Preencher diário de classe e formulários com notas e faltas

Registrar atividades de horas de trabalho docente extraclasse

Registrar atividades extracurriculares, culturais e pedagógicas

Registrar avaliações e resultados

Registrar os planos da escola, do curso e das disciplinas

E - ESTUDAR

Acompanhar as mudanças na área da educação

Aprender novas tecnologias

Consultar bibliotecas e legislação

Frequentar cursos de especialização, eventos científicos e sindicais

Ler literatura específica da área de conhecimento

Trocar experiências com os professores através de reuniões

F - PARTICIPAR DAS ATIVIDADES EDUCACIONAIS E COMUNITÁRIAS DA ESCOLA

Analisar o plano de gestão da escola

Organizar atividades comunitárias

Elaborar cronogramas das atividades da disciplina
 Elaborar o projeto pedagógico
 Elencar temas para projetos pedagógicos
 Estabelecer as metodologias de ensino
 Levantar em conta sugestões da comunidade para elaboração de projetos pedagógicos
 Listar material escolar básico
 Organizar a bibliografia
 Prever participação em eventos culturais e científicos
 Prever recursos materiais e didáticos
 Propor opções para o horário de trabalho
 Propor atividades culturais
 Propor calendário de avaliação escrita
 Propor critérios para a composição das classes
 Propor estudos interdisciplinares
 Propor regras comuns para comunidade escolar
 Selecionar os conteúdos
 Selecionar recursos multimídia eletrônica, textos, livros didáticos e

Participar da elaboração do plano de gestão da escola
 Participar da gestão escolar nos colegiados
 Participar das assembleias escolares
G - COMUNICAR-SE
 Comunicar às autoridades escolares e às famílias os problemas referentes aos alunos
 Comunicar os resultados da avaliação aos pais e aos alunos
 Debater projetos interdisciplinares com os alunos
 Dialogar com a direção e coordenações da escola
 Discutir projetos interdisciplinares com colegas
 Encaminhar alunos para serviço de orientação escolar
 Esclarecer os critérios de avaliação para os alunos
 Realizar reuniões com os pais para orientação
 Socializar os conhecimentos adquiridos em eventos de formação
 Solicitar providências das instâncias competentes quanto aos direitos funcionais do professor.

DOCÊNCIA NAS SÉRIES/ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL (EM DISCIPLINAS ESPECÍFICAS), NAS SÉRIES/ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL E NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS (EJA), INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES:

- 1 Exercer atividades e planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos;
- 2 Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;
- 3 Cumprir planos de trabalho segundo a proposta Pedagógica da Escola;
- 4 Planejar cursos, aulas e atividades escolares;
- 5 Avaliar o processo de ensino-aprendizagem e seus resultados;
- 6 Registrar práticas escolares de caráter pedagógico;
- 7 Desenvolver atividades de estudo;
- 8 Participar das atividades educacionais e comunitárias da escola para o desenvolvimento das atividades é mobilizado um conjunto de capacidades comunicativas;
- 9 Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- 10 Ministrando os dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- 11 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- 12 Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino aprendizagem;
- 13 Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

**PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB – II)
ATUANTE NO ATENDIMENTO EDUCACIONAL
ESPECIALIZADO**

CBO:
2392 Professores de educação especial
Variações:
2392-05 - Professor de alunos com deficiência auditiva e surdos
Pedagogo em educação especial de surdos, Pedagogo especializado em deficientes da áudio-comunicação, Professor de língua portuguesa na modalidade escrita (ensino especial), Professor de alunos com distúrbios da áudio-comunicação, Professor de estimulação da língua portuguesa modalidade oral (ensino especial), Professor especializado em deficiência auditiva e surdos
2392-10 - Professor de alunos com deficiência física
Pedagogo especializado em deficiência física, Professor na área de deficiência física
2392-15 - Professor de alunos com deficiência mental
Pedagogo especializado em deficiência mental, Professor de alunos com deficiências mentais, Professor especializado em excepcionais
2392-20 - Professor de alunos com deficiência múltipla
Professor de aluno surdo-cego, Professor de ensino especial na área de deficiência múltipla, Professor em educação especial de DMu (deficiências múltiplas)
2392-25 - Professor de alunos com deficiência visual
Monitor de braille, Pedagogo em educação especial de cegos, Professor de braille, Professor de cegos, Professor de orientação e mobilidade de cegos, Professor de reabilitação funcional de cego, Professor de reabilitação visual, Professor de sorobã.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Promovem a educação de alunos com necessidades educativas especiais ensinando-os a ler e escrever em português e em braille, calcular, expressar-se, resolver problemas e as atividades da vida diária, desenvolver habilidades, atitudes e valores; desenvolvem atividades funcionais e programas de estimulação essencial e de educação de jovens e adultos, avaliando as necessidades educacionais dos alunos; realizam atividades como: planejar, avaliar, elaborar materiais, pesquisar e divulgar conhecimentos da área; podem dirigir e coordenar estabelecimentos de educação especial.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam em atividades de ensino, saúde e serviços sociais, pesquisa e desenvolvimento, atividades recreativas, culturais e desportivas e administração pública, defesa e seguridade social. São estatutários ou empregados com carteira assinada; trabalham tanto individualmente como em equipe interdisciplinar, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e em horário diurno. Eventualmente, trabalham em posições desconfortáveis durante longos períodos; em algumas atividades podem trabalhar sob pressão, levando-os à situação de estresse. Também podem estar expostos a ruído intenso, condições insalubres e agressões físicas.

RECURSOS DE TRABALHO

Bengala, pré-bengala, tele lupa, *televisão, vídeo, CCTV, *softwares – virtual vision, dos-vox, aparelho de som, *filmadora, máquina fotográfica, otoscópio, computador/impressora, *pranchetas de comunicação, *cadeiras/mesas adaptadas aos DF, materiais para integração sensorial (rolo vestibul), *impressora braille, máquina xérox, utensílios adaptados (aparador de prato, talheres), soroban, *teletouch, *dicionário ilustrado, literatura infantil, muitas ilustrações, recursos para desenvolver materiais em relevo, TV com close caption, *aparelho de amplificação sonora coletiva, sucatas, material para estimulação visual, material para estimulação auditiva, jogos pedagógicos adaptados, sulfite 40, lupa.

(*) – materiais mais importantes

RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES (para todos):

A - ADMINISTRAR ORGANIZAÇÕES DA ESFERA PÚBLICA E RELACIONADAS

Administrar compras e contratos, informações institucionais, materiais, patrimônio, pessoas, recursos financeiros e de informática, serviços de infraestrutura
Definir aplicação de recursos financeiros
Definir diretrizes para aquisição de materiais e patrimônio
Definir diretrizes para aquisição de recursos de informática
Definir diretrizes para gestão de pessoas
Dirigir equipes
Fomentar política de mudança
Prestar consultoria e assessoria

B - DEFINIR DIRETRIZES

Analisar cenários
Classificar ações operacionais, intermediárias e estratégicas
Definir diretrizes para contratação de serviços de infraestrutura
Definir diretrizes para tramitação de documentos
Definir diretrizes para tratamento da documentação
Definir diretrizes para tratamento de informações institucionais
Definir parâmetros de avaliação
Desenvolver padrões de procedimentos
Estabelecer padrões de documentos
Identificar cenários
Identificar prioridades
Normatizar procedimentos
Planejar ações estratégicas para gestão de pessoas

C - PLANEJAR AÇÕES

Acompanhar a execução orçamentária e financeira
Coordenar ações operacionais na área de pessoal

Propor modificações nas normas
Supervisionar ações de desenvolvimento de pessoas
Supervisionar conservação do patrimônio
Supervisionar contratos de serviços de infraestrutura
Supervisionar movimentação de materiais e patrimônio
E - SUPERVISIONAR AÇÕES OPERACIONAIS
Acompanhar indicadores
Avaliar qualidade dos serviços prestados
Identificar pontos críticos da área
Organizar grupos de discussão
Monitorar desempenho dos sistemas de informática
Monitorar resultados financeiros
Supervisionar ações intersetoriais
Supervisionar ações na área de informática
F - MONITORAR RESULTADOS
Avaliar desempenho da equipe
Avaliar desempenho gerencial (diretores, coordenadores e assessores)
Avaliar desempenho individual
Avaliar desempenho institucional
Avaliar processos de trabalho
Comunicar-se com demais setores da organização
Divulgar diretrizes
Divulgar normas e procedimentos
Divulgar resultados
Elaborar relatórios de prestação de contas
Elaborar relatórios gerenciais
Identificar melhores práticas de trabalho

Coordenar utilização de infraestrutura
 Coordenar utilização de recursos de informática
 Definir ações entre áreas
 Desenvolver projetos em conjunto
 Discutir distribuição de orçamento entre áreas
 Estabelecer metas
 Planejar aplicação dos recursos financeiros
 Planejar aquisição de materiais e patrimônio
 Planejar aquisição de recursos de informática
 Planejar contratação de serviços
 Planejar etapas do processo de trabalho
 Planejar utilização de serviços
 Prospectar oportunidades
D - COORDENAR AÇÕES OPERACIONAIS
 Avaliar aplicabilidade das normas vigentes
 Coordenar ações intersetoriais
 Interpretar normas
 Otimizar contratação e distribuição de pessoas

Reconduzir fluxo de procedimentos
 Relacionar resultados com normas vigentes
G - COMUNICAR-SE
 Demonstrar capacidade de negociação
 Demonstrar capacidade empreendedora
 Demonstrar flexibilidade
 Demonstrar proatividade
 Esclarecer normas à equipe
 Estabelecer rede de relacionamento e parcerias
H - DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS
 Demonstrar atitude ética
 Demonstrar capacidade de administrar conflitos
 Demonstrar capacidade de comunicação oral e escrita
 Demonstrar capacidade de tomar decisões
 Demonstrar capacidade de trabalho em equipe
 Demonstrar capacidade de trabalho sob pressão
 Demonstrar liderança
 Demonstrar polidez
 Demonstrar visão sistêmica

DOCÊNCIA EM SALAS DE RECURSOS ATENDENDO ALUNOS INDIVIDUALMENTE OU EM PEQUENOS GRUPOS, PARA ALUNOS QUE APRESENTEM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS, EM HORÁRIO DIFERENTE DAQUELE EM QUE FREQUENTEM A CLASSE REGULAR. DESENVOLVEM DE COMPETÊNCIAS PARA IDENTIFICAR AS NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS E DEFINIR, IMPLEMENTAR, LIDERAR, APOIAR A IMPLEMENTAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO, ADAPTAÇÃO CURRICULAR, PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS E PRÁTICAS ALTERNATIVAS ADEQUADAS AO ATENDIMENTO DAS MESMAS, BEM COMO TRABALHAR EM EQUIPE, INCLUINDO ENTRE OUTRAS AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

- 1 Participar da elaboração da Proposta Pedagógica da Escola;
- 2 Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;
- 3 Elaborar plano de trabalho que contemple as especificidades da demanda existente na unidade, atendidas as novas diretrizes de educação inclusiva;
- 4 Integrar os conselhos de classes/ciclos/séries e participar das horas de trabalho pedagógico coletivo e outras atividades programadas pela escola/município;
- 5 Orientar a equipe escolar quanto aos procedimentos e estratégias de inclusão dos alunos nas classes regulares;
- 6 Ministrar aulas em classes de Crianças com Deficiência visando auferir-lhes conhecimentos, bem como integração social;
- 7 Elaborar o plano de aula, selecionando o assunto, o material didático a ser utilizado, com base nos objetivos fixados, para obter melhor rendimento do ensino;
- 8 Ministrar as aulas, transmitindo aos alunos conhecimentos de conformidade com o tipo e grau de deficiência, aplicar-lhes testes adequados e outros métodos usuais de avaliação baseando-se nas atividades desenvolvidas e na capacidade da classe, para verificar o aproveitamento do aluno;
- 9 Elaborar boletins de controle e relatórios, apoiando-se na observação do comportamento e desempenho dos alunos e anotando atividades efetuadas, para manter um registro atualizado que permita dar informações à diretoria da escola e pais;
- 10 Manter estreita relação com demais profissionais do município: Psicólogo, Fonoaudiólogo e Assistente Social;
- 11 Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

PROFESSOR MONITOR DE CRECHE

PROFESSOR MONITOR DE CRECHE OPTANTE PELA DOCÊNCIA OU COMO AUXILIAR/ATENDENTE

CBO:

3311 Professores de nível médio na educação infantil

2311 Professores de nível superior na educação infantil

3311-10 Auxiliar de desenvolvimento infantil; Atendente de creche, Auxiliar de creche, Crecheira

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Ensinam e cuidam de alunos na faixa de zero a três anos; cuidam de alunos; orientam a construção do conhecimento; elaboram projetos pedagógicos; planejam ações didáticas e avaliam o desempenho dos alunos; preparam material pedagógico; organizam atividades e o seu trabalho; pesquisam; interagem com a família e a comunidade e realizam tarefas administrativas. No desenvolvimento das atividades, mobilizam um conjunto de capacidades comunicativas.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Trabalham em instituições de ensino da esfera pública. Atuam de forma individual, com supervisão eventual e coordenação permanente, em ambientes fechados e a céu aberto, no período diurno. O regime jurídico do vínculo é celetista.

RECURSOS DE TRABALHO

Brinquedos pedagógicos e lúdicos; espelho; livros didáticos e paradidáticos; lousa, giz, apagador; massas e argilas; mimeógrafo, fotocopiadoras; papéis; recursos audiovisuais; sucata; tintas, canetas, lápis, pincéis; outros materiais de uso escolar, didático ou paradidático; materiais de higiene pessoal.

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

A - ENSINAR ALUNOS

Cantar músicas
Criar espaço para brincadeiras e brincar com os alunos
Criar, compor com os alunos, contar e dramatizar histórias e músicas
Dramatizar histórias, situações do cotidiano e músicas
Desenhar e pintar
Desenvolver atividades artísticas
Escrever letras e números
Ensinar culinária
Estabelecer normas e regras de conduta
Estabelecer limites
Estabelecer rotinas
Mediar situações de conflitos no grupo
Modelar massas e argila
Orientar os alunos sobre hábitos alimentares e orientar os pais sobre alimentação saudável
Orientar sobre noções de higiene
Orientar sobre noções de segurança
Promover a conscientização sobre direitos e deveres da cidadania
Promover a convivência social (socializar)
Proceder à retirada da fralda (controle de esfínter)
Proceder à retirada da mamadeira
Promover atividades integradoras
Recortar e colar materiais
Rever normas de conduta com as crianças

B - ORIENTAR A CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO

Administrar biblioteca ou outros acervos circulantes
Alfabetizar os alunos
Atender alunos, individualmente
Apresentar regras da escola
Conversar com alunos (roda da conversa)
Construir regras com os alunos
Corrigir trabalhos com os alunos
Criar situações de aprendizagem
Desenvolver atividades com informática
Desenvolver capacidades emocionais
Desenvolver capacidades intelectuais
Desenvolver capacidades motoras
Desenvolver trabalhos coletivos
Explicar atividades propostas
Expor conteúdos
Improvisar atividades

comunidade
Programar atividades diárias intra e extraclasses
Reconhecer as características do grupo e subgrupos
Reelaborar o planejamento
Reestruturar estratégias
Selecionar eventos e atividades extracurriculares
Selecionar material e recursos didáticos
Sondar o conhecimento prévio dos alunos
Sondar necessidades e potencialidades do grupo
Visitar locais para eventos extracurriculares
F - AVALIAR DESEMPENHO DOS ALUNOS
Avaliar atividades dos alunos
Avaliar o desenvolvimento cognitivo
Avaliar o desenvolvimento psicomotor
Avaliar o desenvolvimento sócio afetivo
Corrigir atividades
Discutir casos específicos com a coordenação
Documentar as observações
Elaborar instrumentos de avaliação
Elaborar relatórios de avaliação dos alunos
Observar a interação e a socialização dos alunos
Observar a linguagem
Observar o comportamento dos alunos
Observar o desenvolvimento motor
Observar o raciocínio lógico
Revisar o planejamento
Realizar auto avaliação
G - PREPARAR MATERIAL PEDAGÓGICO
Confeccionar material pedagógico
Identificar material pedagógico
Limpar material
Reciclar material
Solicitar material pedagógico
Utilizar sucata
H - PESQUISAR
Analisar situações de aprendizagem
Estudar casos (situações especiais)
Levantar bibliografia
Participar de cursos e treinamentos profissionais
Pesquisar atividades extracurriculares (atividades teatrais, exposições)
Pesquisar conteúdos e recursos didáticos

Ler textos

Ministrar aulas

Mostrar e comentar filmes

Orientar atividades artísticas

Orientar atividades com jogos e brinquedos

Orientar atividades de desenho

Orientar manuseio de materiais (tesoura, lápis etc.)

Passar lição de casa

Passear com os alunos

Trabalhar áreas de conhecimento

Trabalhar dificuldades e potencialidades dos alunos

Realizar visitas temáticas

C - CUIDAR DOS ALUNOS

Acolher os alunos

Acompanhar momento de sono

Acompanhar alunos em cursos e eventos extracurriculares

Acompanhar os alunos nas atividades recreativas

Alimentar os alunos, servir-lhes alimentos e acompanhar as refeições

Auxiliar os alunos na colocação roupas

Banhar alunos

Higienizar brinquedos

Intervir em situações de risco para os alunos

Observar estado geral dos alunos (higiene, saúde etc.)

Observar higiene dos brinquedos

Orientar higiene pessoal

Prestar primeiros socorros

Supervisionar entrada e saída dos alunos

Supervisionar recreio

Trocar fraldas e roupas em geral

Trocar roupa de cama

D - ELABORAR PROJETOS PEDAGÓGICOS

Analisar necessidades do aluno e da comunidade

Apresentar projeto aos alunos

Debater projeto com direção e coordenação

Definir atividades pedagógicas

Determinar parâmetros do projeto

Elaborar cronograma

Especificar materiais de ensino-aprendizagem

Investigar interesse do aluno

Pesquisar materiais e recursos disponíveis

E - PLANEJAR AÇÕES DIDÁTICAS

Construir material didático

Criar jogos e brincadeiras

Criar recursos didáticos

Definir conteúdo pedagógico das áreas de conhecimento

Definir conteúdo programático do ano letivo

Definir critérios de agrupamentos de alunos

Definir métodos de avaliação

Definir objetivos da ação didática

Definir técnica de trabalho (estratégias)

Estabelecer objetivos e metas educacionais para o grupo de alunos

Planejar a rotina dos alunos

Planejar o roteiro de aula

Preparar adaptação de casos especiais

Preparar projetos pedagógicos que incluam a interação com a

I - ORGANIZAR O TRABALHO

Agrupar os alunos

Conferir cadastro dos alunos

Encaminhar para atendimento médico em casos emergenciais

Guardar o material

Limpar sala de aula e mobiliário

Organizar a entrada e a saída dos alunos

Organizar a refeição

Organizar comemorações de aniversário

Organizar espaços em geral

Organizar espaço para momento do sono e descanso

Organizar espaço das atividades

Organizar eventos escolares curriculares ou extracurriculares

Organizar o material didático e pedagógico

Organizar pastas de atividades dos alunos

Participar da definição do horário

Participar da elaboração de calendário escolar

Preparar o ambiente para as atividades e a sala de aula

Preservar equipamentos, espaços e mobiliário

Receber alunos novos

J - INTERAGIR COM A FAMÍLIA E A COMUNIDADE

Atender pais

Convidar personalidades e entidades

Ministrar reuniões de pais

Participar de eventos da comunidade

Preparar reunião de pais

Prestar esclarecimento aos pais

Promover encontros e atividades com os pais

Receber comunicados dos pais (agenda, circular)

K - REALIZAR TAREFAS ADMINISTRATIVAS

Conferir material

Controlar a saída de alunos

Convocar pais de alunos

Encaminhar comunicados aos pais (avisos de atividades extraclasse, autorização de saída, convite/convocação para reunião)

Encaminhar documentos e relatórios à secretaria

Estimar a necessidade, requerer e selecionar de material

Participar de reuniões e encontros (coordenação, professores)

Preencher documentos com informações dos alunos

Registrar entrevistas com os pais

Registrar frequência dos alunos

Registrar ocorrências

L - COMUNICAR-SE

Convocar pais e responsáveis

Discutir plano de aula com coordenação e direção

Discutir resultados dos projetos

Elaborar relatórios

Encaminhar alunos para outros profissionais

Participar de reuniões com demais profissionais da escola

Preencher agenda, diário de classe e fichas de avaliação e registro

Reunir-se com a coordenação e a direção

Reunir-se com pais e responsáveis

Registrar observações

MONITORES DE CRECHE (NÃO OPTANTES PELA DOCÊNCIA), ATUANTES EXCLUSIVAMENTE NO ATENDIMENTO DE CRIANÇAS DE ZERO A TRÊS ANOS DE IDADE, EM UNIDADES DE CRECHE, COM AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

- 1 Integrar-se ao esforço coletivo de desenvolvimento e avaliação da proposta pedagógica das Creches Municipais; tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Infantil;
- 2 Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/linguísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível;
- 3 Auxiliar o docente na preparação e produção do espaço e dos materiais necessários para as atividades com as crianças;
- 4 Utilizar materiais e recursos didáticos, conforme a orientação e direcionamento do docente responsável pela turma;

- 5 Promover cuidados necessários como troca de fraldas, banho e alimentação das crianças sob seus cuidados;
- 6 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- 7 Auxiliar o docente da turma na observação e identificação de problemas relacionados ao desenvolvimento e a participação dos alunos, comunicando-o;
- 8 Orientar e estimular os alunos sobre os cuidados pessoais aos alunos na faixa de zero a três anos, cuidar dos alunos e contribuir para o processo de ganho da autonomia nessa etapa da infância;
- 9 Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de **ensino-aprendizagem**;
- 10 Incentivar o aluno a respeitar e preservar o meio ambiente;
- 11 Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

MONITORES DE CRECHE (OPTANTES PELA DOCÊNCIA), ATUANTES EXCLUSIVAMENTE NO ATENDIMENTO DE CRIANÇAS DE ZERO A TRÊS ANOS DE IDADE, EM UNIDADES DE CRECHE, COM AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

- 1 Integrar-se ao esforço coletivo de elaboração, desenvolvimento e avaliação da proposta pedagógica das Creches Municipais; tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Infantil;
- 2 Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/linguísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível;
- 3 Reger o trabalho pedagógico e educativo relativamente à turma assumida;
- 4 Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;
- 5 Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações;
- 6 Promover cuidados necessários como troca de fraldas, banho e alimentação das crianças sob seus cuidados;
- 7 Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- 8 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- 9 Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática;
- 10 Desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem;
- 11 Avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício da docência, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática;
- 12 Utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando, na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos;
- 13 Ensinar e cuidar de alunos na faixa de zero a três anos;
- 14 Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de **ensino-aprendizagem**;
- 15 Incentivar o aluno a respeitar e preservar o meio ambiente;
- 16 Atentar-se ao desenvolvimento global do aluno, observando-o, realizando registros e informando a direção e aos pais os casos atípicos;
- 17 Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

SUPORTE PEDAGÓGICO

ASSESSOR PEDAGÓGICO:

CBO

GRANDE GRUPO: 2394 - Programadores, avaliadores e orientadores de ensino

2394-30 - Supervisor de ensino

Auxiliar de supervisor escolar, Auxiliar de supervisão de ensino, Supervisor educacional, Supervisor pedagógico

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Assessoram o Secretário Municipal da Educação na implementação da política pública municipal relativa à área, especialmente no que tange ao cumprimento das Leis e normas próprias do sistema de ensino próprio ou por adesão ao sistema estadual, apresentando-se como instância de orientação, avaliação, controle, supervisão, sistematização e idealização de programas e processos no âmbito das unidades escolares da rede pública municipal de ensino, inclusive no que tange ao fomento das ações de cumprimento do Plano Municipal de Educação.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam em atividades de supervisão e gestão educacional, em setores públicos. Têm contrato de trabalho pelo regime celetista; trabalham tanto individualmente como em equipe interdisciplinar, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e em horário diurno.

RECURSOS DE TRABALHO

*Papéis, *giz, canetas, *livros, periódicos, jornais, revistas e impressos; *computadores, *scanner*, impressora, projetor multimídia; tintas, guache, aquarela, *mesas, cadeiras, estantes, armários, arquivos; *softwares, disquetes, cd ROM; apagadores; filmadora; máquina fotográfica; retroprojetor, transparências, TV, aparelho de videocassete ou DVD; copiadora.

(*) - Ferramentas mais importantes.

RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES

A - IMPLEMENTAR A EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Acompanhar a produção dos alunos
 Acompanhar a trajetória escolar do aluno
 Acompanhar o desenvolvimento do trabalho docente/autor
 Administrar a progressão da aprendizagem
 Administrar conflitos disciplinares entre professores e alunos
 Administrar recursos de trabalho
 Analisar a execução do plano de ensino e outros regimes escolares
 Analisar as reuniões de conselho de classe e de escola
 Analisar o desempenho das classes
 Aplicar sanções disciplinares em consonância com o regimento escolar
 Assessorar o trabalho docente
 Coletar diferentes propostas de coordenação, supervisão e orientação como subsídios
 Coordenar projetos e atividades de recuperação da aprendizagem
 Determinar a expedição de circulares e orientações pedagógicas
 Emitir pareceres para autorização de escolas particulares
 Fiscalizar o cumprimento da legislação e do projeto pedagógico
 Interpretar as relações que possibilitam ou impossibilitam a emergência dos processos ensinar
 Intervir na aplicação de medidas disciplinares
 Observar conselhos de classe e de escola
 Observar o desempenho das classes
 Observar o processo de trabalho em salas de aula
 Organizar encontro de educandos
 Produzir material de apoio pedagógico
 Reunir-se com conselhos de classe
 Sugerir mudanças no projeto pedagógico
 Visitar rotineiramente as escolas

Definir processos de avaliação
 Descrever atividades
 Dimensionar carga horária
 Estabelecer objetivos
 Estabelecer sintonia entre a política educacional do país e o projeto pedagógico da escola
 Estabelecer sintonia entre as teorias de aprendizagem e as modalidades de ensino
 Explicitar os princípios norteadores do projeto pedagógico
 Fornecer subsídios para reflexão das mudanças sociais, políticas, tecnológicas e culturais
 Fornecer subsídios teóricos
 Identificar contexto de aprendizagem
 Identificar os princípios norteadores da escola/instituição
 Identificar público alvo
 Levantar necessidades educacionais e sociais
 Levantar recursos materiais, humanos e financeiros
 Mapear competências
 Mapear conteúdo
 Participar da elaboração e reelaboração de regimentos escolares
 Planejar ações de operacionalização
 Promover o estabelecimento de relações que favoreçam a significação do docente, do discente, da instituição escolar e da família

E - ELABORAR PROJETO INSTRUCIONAL

Propor alocação de recursos (humanos, financeiros, materiais e tecnológicos)
 Propor estratégias de participação/interação
 Propor mecanismos de acessibilidade
 Traçar cronograma de execução
 Traçar metas educacionais
 Traçar objetivos educacionais

B - AVALIAR O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Analisar resultados das avaliações
 Assegurar-se da consonância da concepção de avaliação com os princípios do projeto pedagógico
 Avaliar a implementação de projetos educacionais
 Avaliar a instituição escolar
 Avaliar o desempenho das classes/turmas
 Avaliar o desempenho profissional dos educadores
 Avaliar o processo de ensino e de aprendizagem

F - DESENVOLVER PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Acompanhar equipe de produção
 Acompanhar processo de revisão
 Adequar linguagem textual e imagética
 Compatibilizar carga horária por atividades
 Descrever estrutura do ambiente de aprendizagem
 Elaborar atividades
 Definir escopo
 Definir estratégias de ensino

Avaliar os planos diretores
 Avaliar os processos de maturação cognoscitiva, psicomotora, linguística e grafo perceptiva da criança
 Construir sistema de avaliação
 Construir instrumentos de avaliação
 Detectar eventuais problemas educacionais
 Elaborar projetos de recuperação de aprendizagem
 Participar da avaliação proposta pela instituição
 Participar das avaliações externas
 Possibilitar a avaliação da escola pela comunidade
 Propor ações que favoreçam a maturação da criança
 Propor soluções para problemas educacionais detectados
 Valorizar experiências pedagógicas significativas
 Verificar o cumprimento das metas

C - VIABILIZAR O TRABALHO COLETIVO

Contribuir para que as decisões expressem o coletivo
 Criar e recriar normas de convivência e procedimentos de trabalho coletivo
 Criar espaços de participação/interação
 Criar mecanismos de **participação/interação**
 Equalizar informações
 Estimular a participação dos diferentes sujeitos
 Estimular a participação nas instituições associativas
 Estimular a transparência na condução dos trabalhos
 Estruturar os tempos pedagógicos
 Formar equipes de trabalho
 Organizar os espaços e os mecanismos de participação/interação
 Organizar reuniões com equipes de trabalho
 Planejar reuniões com equipes de trabalho
 Promover estudos de caso
 Valorizar a participação das famílias e dos alunos no projeto pedagógico

D - COORDENAR A (RE)CONSTRUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Administrar a demanda por vagas
 Articular a ação conjunta da escola com as instituições de proteção à criança e ao adolescente
 Articular a ação da escola com outras instituições
 Assessorar as escolas no planejamento e no atendimento à demanda por vagas
 Assessorar as escolas/instituições
 Buscar assessoria para viabilizar o projeto **pedagógico/instrucional**
 Caracterizar o perfil dos alunos
 Contextualizar historicamente a escola
 Criar mecanismos de usabilidade
 Definir abordagem de comunicação
 Definir mídias

Elaborar roteiro visual (storyboard)
 Garantir a integridade instrucional
 Mediar informações entre autor e equipe de produção
 Orientar autor sobre projeto pedagógico/instrucional
 Orientar equipe de produção
 Participar da criação do projeto gráfico
 Realizar controle de qualidade
 Roteirizar material
 Validar material revisado
 Validar produto final

G - PROMOVER A FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS PROFISSIONAIS

Aprofundar a reflexão sobre as teorias da aprendizagem
 Aprofundar a reflexão sobre currículos e metodologias de ensino
 Aprofundar a reflexão sobre o desenvolvimento de crianças, jovens e adultos
 Atualizar-se continuamente
 Estudar continuamente
 Formar-se continuamente
 Organizar grupos de estudos
 Orientar atividades interdisciplinares
 Pesquisar os avanços do conhecimento científico, artístico, filosófico e tecnológico
 Pesquisar práticas educativas
 Registrar a produção do conhecimento sobre a prática educacional
 Selecionar bibliografia
 Selecionar referencial teórico
 Participar de cursos, seminários e congressos
 Participar de fóruns: acadêmicos, políticos e culturais
 Promover cursos, oficinas e orientação técnica na escola e interescolar
 Promover trocas de experiências

H - COMUNICAR-SE

Divulgar deliberações
 Divulgar experiências pedagógicas
 Divulgar resultados de avaliação
 Dominar a língua portuguesa
 Elaborar relatórios
 Emitir pareceres
 Entrevistar
 Expressar-se com clareza
 Olhar com intencionalidade pedagógica
 Organizar encontros, congressos e seminários
 Publicar experiências pedagógicas
 Sistematizar registros administrativos e pedagógicos
 Socializar informações

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO ASSESSOR PEDAGÓGICO:

- 1 Assessorar o Secretário Municipal de Educação na orientação e no acompanhamento, avaliação e controle das proposições curriculares na área de sua jurisdição;
- 2 Assessorar o Secretário Municipal da Educação na compatibilização dos projetos das áreas administrativas e técnico-pedagógicas, em nível interescolar;
- 3 Assessorar os Diretores de Escola para solucionar problemas de elaboração e execução do plano de Gestão Escolar;
- 4 Manter-se permanentemente em contato com as escolas sob a jurisdição da Secretaria Municipal de Educação, por intermédio de visitas regulares e de reuniões com diretores e/ou professores, através dos quais se fará sentir sua ação de natureza pedagógica;
- 5 Determinar providências tendentes a corrigir eventuais falhas administrativas;
- 6 Assessorar a equipe técnica da Secretaria Municipal da Educação na elaboração de programas e projetos educacionais destinados à rede pública municipal de ensino;
- 7 Fazer cumprir as disposições legais relativas à organização didática, administrativa e disciplinar emanadas das autoridades superiores;
- 8 Assessorar o Secretário Municipal de Educação na supervisão da rede municipal de ensino em seus aspectos administrativos, fazendo observar o cumprimento das normas legais e das determinações dos órgãos superiores;
- 9 Apresentar aos estabelecimentos de ensino as diretrizes e determinações superiores e assessorar Diretores de Escola e demais profissionais de Suporte Pedagógico na interpretação de textos legais;
- 10 Apresentar relatórios das atividades desenvolvidas;
- 11 Supervisionar os estabelecimentos de ensino e verificar a observância dos respectivos regimentos escolares;
- 12 Acompanhar os programas de integração escola-comunidade;
- 13 Analisar os estatutos das instituições auxiliares das escolas, verificar sua observância e controlar a execução dos seus programas;
- 14 Examinar as condições físicas do ambiente, dos implementos e dos instrumentos utilizados, tendo em vista a higiene e a segurança do trabalho escolar;
- 15 Orientar a matrícula de acordo com as instruções fixadas pela Secretaria Municipal de Educação;
- 16 Orientar e analisar levantamento de dados estatísticos sobre as escolas;

- 17 Constatar e analisar problemas de evasão escolar e formular soluções;
- 18 Examinar e visar documentos da vida escolar do aluno, bem como os livros de registro da unidade escolar;
- 19 Sugerir medidas para o bom funcionamento das escolas sob sua supervisão;
- 20 Orientar o acompanhamento, avaliação e controle das proposições curriculares na área de sua jurisdição;
- 21 Informar oficialmente a Secretaria Municipal de Educação sobre as dificuldades no gerenciamento de unidades escolares e outros departamentos conexos, solicitando e indicando providências no sentido de supri-las;
- 22 Produzir os pareceres requisitados pelo Secretário Municipal da Educação, em matérias de sua competência.

**DIRETOR DE ESCOLA /
VICE-DIRETOR DE ESCOLA:**

CBO:

1313 - Diretores e gerentes de instituição de serviços educacionais

1313-10 Diretor de instituição educacional pública

Diretor de caic público; Diretor de centro de educação infantil público; Diretor de centro de ensino especial público; Diretor de centro de ensino fundamental público; Diretor de centro de ensino médio profissionalizante público; Diretor de centro de ensino médio público; Diretor de centro de ensino supletivo público; Diretor de colégio público; Diretor de escola de classe pública; Diretor de escola pública; Vice-diretor de centro de educação infantil público; Vice-diretor de centro de ensino especial público; Vice-diretor de centro de ensino fundamental público; Vice-diretor de centro de ensino médio, profissionalizante público; Vice-diretor de centro de ensino médio público; Vice-diretor de centro de ensino supletivo público; Vice-diretor de centro interescolar de línguas público; Vice-diretor de colégio público; Vice-diretor de escola de classe pública; Vice-diretor de escola pública; Vice-diretor de grupo escolar público.

1313-20 Gerente de serviços educacionais da área pública

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Planejam e avaliam atividades educacionais; dirigem atividades administrativas e pedagógicas; gerenciam recursos financeiros; dirigem o planejamento estratégico da instituição em que atuam e interagem com a comunidade e demais setores do Poder Público.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Exercem suas funções em instituições de ensino, públicas; desenvolvem suas atividades em equipe e atuam sob supervisão ocasional. Trabalham em ambientes fechados, em períodos diurno e noturno.

RECURSOS DE TRABALHO

*Material de escritório, *livros, *computador, *internet, *telefone, *fax, *máquina copiadora, *regulamentações.

(*) – ferramentas mais importantes

RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES:

A - PLANEJAR ATIVIDADES EDUCACIONAIS

Adequar cursos à legislação vigente
Analisar viabilidade econômica das atividades
Alocar professores
Alocar recursos audiovisuais e equipamentos
Avaliar disponibilidade de docentes
Avaliar disponibilidade de recursos materiais
Definir grade curricular
Definir indicadores de avaliação
Estabelecer metas de matrículas
Estabelecer metas financeiras
Organizar calendário escolar
Organizar horários de cursos

B - COORDENAR ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

Alocar recursos físicos
Aplicar normas disciplinares
Controlar assiduidade e pontualidade de professores
Decidir sobre realocação de pessoal
Tomar parte como avaliador processos de promoção funcional
Estabelecer normas de funcionamento da instituição e Regimento Escolar
Responder por documentos escolares
Supervisionar processo de matrícula de alunos
Supervisionar registros escolares

C - COORDENAR ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Acompanhar cumprimento do programa educacional
Analisar indicadores de qualidade, evasão e repetência
Avaliar desenvolvimento profissional do professor
Coordenar reuniões com corpo docente
Disponibilizar recursos instrucionais
Integrar ações pedagógico-administrativas
Instituir programas de treinamento e desenvolvimento
Monitorar desempenho de professores
Propor serviços educacionais
Supervisionar equipes técnico-pedagógicas

D - AVALIAR ATIVIDADES EDUCACIONAIS

Avaliar as expectativas dos clientes
Avaliar as tendências da demanda por educação
Definir nichos de mercado
Propor novas atividades de ensino

E - INTERAGIR COM A COMUNIDADE E SETOR PÚBLICO

Disponibilizar serviços da instituição para a comunidade
Organizar atividades de extensão com a comunidade
Representar a instituição junto à comunidade
Representar a instituição junto a organismos do poder público
Participar da elaboração de projetos comunitários
Participar de comissões federais, estaduais e municipais de ensino
Participar de reuniões com secretários e coordenadores de ensino
Promover parcerias com instituições públicas e privadas

F - PARTICIPAR DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA INSTITUIÇÃO

Participar da construção da missão institucional
Participar da definição de estratégias de marketing
Participar da elaboração de propostas pedagógicas
Participar da identificação de oportunidades e riscos de mercado
Participar na construção de visão de futuro da instituição
Participar na definição dos objetivos da instituição
Propor projetos para geração de novos recursos
Configurar cenários institucionais

Definir projetos prioritários

Elaborar plano diretor

Elaborar planos de contingência

Estabelecer sistema de qualidade

G - GERIR RECURSOS FINANCEIROS

Acompanhar execução de orçamentos
Acompanhar relatórios financeiros
Administrar caixa escolar e outros recursos financeiros
Analisar níveis de inadimplência
Autorizar despesas
Participar na elaboração do orçamento

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO DIRETOR DE ESCOLA, PARCIALMENTE DELEGÁVEIS E INTEGRALMENTE COMUNICÁVEIS AO VICE-DIRETOR DE ESCOLA:

- 1 Dirigir a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- 2 Chefiar o pessoal docente e outros servidores do quadro de suporte pedagógico atuantes no âmbito da unidade escolar, tendo em vista o atendimento de seus objetivos pedagógicos;
- 3 Administrar os recursos materiais e financeiros da unidade escolar, de modo democrático e dialógico, atendendo o interesse da Educação, do alunado e da Administração, em compasso com a legislação de regência;
Assegurar o cumprimento dos dias letivos e aulas estabelecidas, bem como das atividades pedagógicas;
- 4 Supervisionar o cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- 5 Idealizar projetos, propor ações e prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento;
- 6 Assessorar a Secretaria Municipal da Educação na articulação com as famílias e a comunidade, criando processo de integração da sociedade com a escola;
Assessorar a Secretaria Municipal de Educação e a Supervisão de Ensino para assegurar o efetivo cumprimento da legislação educacional no âmbito da unidade sob sua responsabilidade, assim como a observância do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- 8 Dirigir, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- 9 Acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias, propondo à Secretaria Municipal da Educação medidas que promovam a melhoria do desempenho geral dos alunos;
Determinar, no âmbito de sua competência, estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, assessorando a Secretaria Municipal da Educação na elaboração de estratégias para garantir o padrão de qualidade na unidade onde atua;
- 11 Acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais, apontando a necessidade de ajustes, alterações ou revisões;
- 12 Manter regime de colaboração com os setores da administração municipal e órgãos da Secretaria Municipal da Educação;
- 13 Dirigir e chefiar servidores do quadro de apoio e operacional, em relação à limpeza, conservação e manutenção da unidade escolar; delegar tarefas, determinar metas, reformular cronogramas e escalas de trabalho, supervisionar conduta e frequência, sondar a necessidade de instrução para esse pessoal;
- 14 Assessorar a Secretaria Municipal da Educação sugerindo ações e projetos que contribuam e mobilizem a comunidade educativa, na valorização do espaço escolar, bem como na sua conservação;
- 15 Colaborar nas questões individuais e coletivas, que exijam respostas imediatas nos problemas de disciplinas de alunos, professores e funcionários;
- 16 Comunicar ao Conselho Tutelar os casos de maus tratos, negligência e abandono de crianças no âmbito do sistema municipal de Educação;
- 17 Representar a unidade escolar dentro ou fora da rede pública municipal de ensino, atuando como agente de relações públicas da instituição para com a comunidade, órgãos de todas as esferas de administração pública, e entidades da sociedade civil organizada;
- 18 Administrar os recursos financeiros da escola, responsabilizando-se pela organização da elaboração democrática do plano de gestão e assegurando o seu cumprimento de modo transparente e dentro das normas e preceitos legais.

PROFESSOR COORDENADOR PEDAGÓGICO

CBO

GRANDE GRUPO: 2394 - Programadores, avaliadores e orientadores de ensino

2394-05 - Coordenador pedagógico

Auxiliar de coordenador escolar, Auxiliar de coordenação de ensino fundamental de primeira a quarta séries, Coordenador auxiliar de curso, Coordenador de disciplina e área de estudo, Coordenador de ensino, Coordenador escolar.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Pesquisam, planejam e propõem Projetos Pedagógicos e instrucionais acordes ao Projeto Político Pedagógico da unidade escolar; dirigem e coordenam o trabalho dos docentes no desenvolvimento do trabalho pedagógico, subsidiando-os com metodologias e técnicas para facilitar o processo de ensino e aprendizagem. Viabilizam o trabalho coletivo dos docentes, definindo pautas, temas, cronogramas. Coordenam as ações de formação continuada e estudos do corpo docente da unidade escolar onde atuam. Assessoram o Diretor de Escola na chefia ao pessoal técnico docente, na direção dos trabalhos educacionais promovidos pela unidade escolar, no planejamento estratégico das atividades próprias ao ensino e na elaboração do calendário escolar para cada ano letivo. Propõe e orienta a adoção de mecanismos de participação em programas e projetos educacionais, facilitando o processo comunicativo entre a comunidade escolar e as associações a ela vinculadas, bem assim entre o corpo docente, a direção da unidade, e as demais instâncias gestoras da rede pública municipal de ensino.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam em atividades de direção do trabalho pedagógico promovido pelos docentes em cada unidade escolar pública da rede municipal de ensino. Têm contrato de trabalho pelo regime celetista; trabalham tanto individualmente como em equipe interdisciplinar, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e em horário diurno.

RECURSOS DE TRABALHO

*Papéis, *giz, canetas; *livros, periódicos, jornais, revistas e impressos; *computadores, *scanner*, impressora, projetor multimídia; tintas; guache, aquarela, *mesas, cadeiras, estantes, armários; arquivos; *softwares, disquetes, cd ROM; apagadores; filmadora; máquina fotográfica; retroprojetor, transparências; TV, aparelho de videocassete ou DVD; copiadora.

(*) – Ferramentas mais importantes.

RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES (para todos)

A - IMPLEMENTAR A EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Acompanhar a produção dos alunos
Acompanhar a trajetória escolar do aluno
Acompanhar o desenvolvimento do trabalho docente/autor
Administrar a progressão da aprendizagem
Administrar conflitos disciplinares entre professores e alunos
Administrar recursos de trabalho
Analisar a execução do plano de ensino e outros regimes escolares
Analisar as reuniões de conselho de classe e de escola
Analisar o desempenho das classes
Aplicar sanções disciplinares em consonância com o regimento escolar
Assessorar o trabalho docente
Coletar diferentes propostas de coordenação, supervisão e orientação como subsídios
Coordenar projetos e atividades de recuperação da aprendizagem
Determinar a expedição de circulares e orientações pedagógicas
Emitir pareceres para autorização de escolas particulares
Fiscalizar o cumprimento da legislação e do projeto pedagógico
Interpretar as relações que possibilitam ou impossibilitam a emergência dos processos ensinar
Intervir na aplicação de medidas disciplinares
Observar conselhos de classe e de escola
Observar o desempenho das classes
Observar o processo de trabalho em salas de aula
Organizar encontro de educandos
Produzir material de apoio pedagógico
Reunir-se com conselhos de classe
Sugerir mudanças no projeto pedagógico
Visitar rotineiramente as escolas

B - AVALIAR O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Analisar resultados das avaliações
Assegurar-se da consonância da concepção de avaliação com os princípios do projeto pedagógico

Definir mídias
Definir processos de avaliação
Descrever atividades
Dimensionar carga horária
Elaborar objetivos
Estabelecer sintonia entre a política educacional do país e o projeto pedagógico da escola
Estabelecer sintonia entre as teorias de aprendizagem e as modalidades de ensino
Explicitar os princípios norteadores do projeto pedagógico
Fornecer subsídios para reflexão das mudanças sociais, políticas, tecnológicas e culturais
Fornecer subsídios teóricos
Identificar contexto de aprendizagem
Identificar os princípios norteadores da escola/instituição
Identificar público alvo
Levantar necessidades educacionais e sociais
Levantar recursos materiais, humanos e financeiros
Mapear competências
Mapear conteúdo
Participar da elaboração e reelaboração de regimentos escolares
Planejar ações de operacionalização
Promover o estabelecimento de relações que favoreçam a significação do docente, do discente, da instituição escolar e da família

E - ELABORAR PROJETO INSTRUCIONAL

Propor alocação de recursos (humanos, financeiros, materiais e tecnológicos)
Propor estratégias de participação/interação
Propor mecanismos de acessibilidade
Traçar cronograma de execução
Traçar metas educacionais
Traçar objetivos educacionais

F - DESENVOLVER PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Acompanhar equipe de produção
Acompanhar processo de revisão

Avaliar a implementação de projetos educacionais
 Avaliar a instituição escolar
 Avaliar o desempenho das classes/turmas
 Avaliar o desempenho profissional dos educadores
 Avaliar o processo de ensino e de aprendizagem
 Avaliar os planos diretores
 Avaliar os processos de maturação cognoscitiva, psicomotora, linguística e grafo perceptiva da criança
 Construir sistema de avaliação
 Construir instrumentos de avaliação
 Detectar eventuais problemas educacionais
 Elaborar projetos de recuperação de aprendizagem
 Participar da avaliação proposta pela instituição
 Participar das avaliações externas
 Possibilitar a avaliação da escola pela comunidade
 Propor ações que favoreçam a maturação da criança
 Propor soluções para problemas educacionais detectados
 Valorizar experiências pedagógicas significativas
 Verificar o cumprimento das metas

C - VIABILIZAR O TRABALHO COLETIVO
 Contribuir para que as decisões expressem o coletivo
 Criar e recriar normas de convivência e procedimentos de trabalho coletivo
 Criar espaços de participação/interação
 Criar mecanismos de participação/interação
 Equalizar informações
 Estimular a participação dos diferentes sujeitos
 Estimular a participação nas instituições associativas
 Estimular a transparência na condução dos trabalhos
 Estruturar os tempos pedagógicos
 Formar equipes de trabalho
 Organizar os espaços e os mecanismos de participação/interação
 Organizar reuniões com equipes de trabalho
 Planejar reuniões com equipes de trabalho
 Promover estudos de caso
 Valorizar a participação das famílias e dos alunos no projeto pedagógico

D - COORDENAR A (RE)CONSTRUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL
 Administrar a demanda por vagas
 Articular a ação conjunta da escola com as instituições de proteção à criança e ao adolescente
 Articular a ação da escola com outras instituições
 Assessorar as escolas no planejamento e no atendimento à demanda por vagas
 Assessorar as escolas/instituições
 Buscar assessoria para viabilizar o projeto pedagógico/instrucional
 Caracterizar o perfil dos alunos
 Contextualizar historicamente a escola
 Criar mecanismos de usabilidade
 Definir abordagem de comunicação

Adequar linguagem textual e imagética
 Compatibilizar carga horária por atividades
 Descrever estrutura do ambiente de aprendizagem
 Elaborar atividades
 Definir escopo
 Definir estratégias de ensino
 Elaborar roteiro visual (storyboard)
 Garantir a integridade instrucional
 Mediar informações entre autor e equipe de produção
 Orientar autor sobre projeto pedagógico/instrucional
 Orientar equipe de produção
 Participar da criação do projeto gráfico
 Realizar controle de qualidade
 Roteirizar material
 Validar material revisado
 Validar produto final

G - PROMOVER A FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS PROFISSIONAIS
 Aprofundar a reflexão sobre as teorias da aprendizagem
 Aprofundar a reflexão sobre currículos e metodologias de ensino
 Aprofundar a reflexão sobre o desenvolvimento de crianças, jovens e adultos
 Atualizar-se continuamente
 Estudar continuamente
 Formar-se continuamente
 Organizar grupos de estudos
 Orientar atividades interdisciplinares
 Pesquisar os avanços do conhecimento científico, artístico, filosófico e tecnológico
 Pesquisar práticas educativas
 Registrar a produção do conhecimento sobre a prática educacional
 Selecionar bibliografia
 Selecionar referencial teórico
 Participar de cursos, seminários e congressos
 Participar de fóruns: acadêmicos, políticos e culturais
 Promover cursos, oficinas e orientação técnica na escola e interescolar
 Promover trocas de experiências

H - COMUNICAR-SE
 Divulgar deliberações
 Divulgar experiências pedagógicas
 Divulgar resultados de avaliação
 Dominar a língua portuguesa
 Elaborar relatórios
 Emitir pareceres
 Entrevistar
 Expressar-se com clareza
 Olhar com intencionalidade pedagógica
 Organizar encontros, congressos e seminários
 Publicar experiências pedagógicas
 Sistematizar registros administrativos e pedagógicos
 Socializar informações

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO PROFESSOR COORDENADOR PEDAGÓGICO

- 1 Coordenar as atividades de ensino nas unidades escolares, planejando, orientando, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar regularidade no desenvolvimento do processo educativo;
- 2 Fomentar e subsidiar estudos e pesquisas relacionadas às atividades de ensino, analisando os resultados e propondo intervenções;
- 3 Acompanhar elaboração da proposta pedagógica das instituições;
- 4 Assessorar o Diretor de Escola na articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- 5 Sugerir, subsidiar e dirigir as ações de capacitação dos professores;
- 6 Fomentar abordagens multidisciplinares e interdisciplinares, por meio de projetos e/ou temáticas transversais que atendam demandas e interesses dos alunos e/ou que se afigurem significativos para a comunidade;
- 7 Orientar, acompanhar e coordenar, junto a outros membros da equipe gestora, a elaboração, sistematização, implementação e avaliação da proposta pedagógica da unidade escolar a partir da política educacional do órgão gestor da Educação Municipal;
- 8 Fomentar e subsidiar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino;
- 9 Propor, acompanhar, controlar e avaliar medidas que visem à melhoria do processo educacional da Secretaria Municipal da Educação, de acordo com os indicadores e metas estabelecidas no âmbito da rede municipal de Educação;
- 10 Gerir as atividades cívico-culturais e de planejamento do ensino programadas pela Secretaria Municipal da Educação;
- 11 Dirigir as atividades pedagógicas coletivas e individuais (HTPC e HTP1);
- 12 Assessorar o Diretor de Escola na chefia dos servidores do quadro docente da unidade escolar e representá-lo em seus impedimentos,

especialmente quando não houver Vice-Diretor de Escola em exercício;

13

Analisar relatórios docentes de desempenho escolar do alunado, estudar e propor medidas que assegurem a melhoria do rendimento escolar, da qualidade do trabalho pedagógico voltado ao alunado, e das oportunidades de aprendizagem dos alunos.

ORIENTADOR EDUCACIONAL

CBO

GRANDE GRUPO: 2394 - Programadores, avaliadores e orientadores de ensino

2394-10 - Orientador Educacional

Auxiliar de orientação educacional, Orientador de disciplina e área de estudo, Orientador de ensino, Orientador escolar, Orientador profissional, Orientador vocacional e profissional, Professor de orientação educacional, Técnico de orientação profissional.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Atua nos estabelecimentos de Educação Infantil e Ensino Fundamental de nove anos, orientando os alunos no seu ajustamento escolar, em especial quanto à conduta, estudos e orientação para o trabalho.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam em unidades escolares da rede municipal de ensino, atendendo alunos. Têm contrato de trabalho pelo regime celetista; trabalham tanto individualmente como em equipe interdisciplinar, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e em horário diurno.

RECURSOS DE TRABALHO

*Papéis, *giz, canetas, *livros, periódicos, jornais, revistas e impressos, *computadores, *scanner*, impressora, projetor multimídia; tintas: guache, aquarela, *mesas, cadeiras, estantes, armários; arquivos; *softwares, disquetes, cd ROM; apagadores; filmadora; máquina fotográfica; retroprojetor, transparências; TV, aparelho de videocassete ou DVD; copiadora.

(*) – Ferramentas mais importantes.

RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES

A - IMPLEMENTAR A EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Acompanhar a produção dos alunos
Acompanhar a trajetória escolar do aluno
Acompanhar o desenvolvimento do trabalho docente/autor
Administrar a progressão da aprendizagem
Administrar conflitos disciplinares entre professores e alunos
Administrar recursos de trabalho
Analisar a execução do plano de ensino e outros regimes escolares
Analisar as reuniões de conselho de classe e de escola
Analisar o desempenho das classes
Aplicar sanções disciplinares em consonância com o regimento escolar
Assessorar o trabalho docente
Coletar diferentes propostas de coordenação, supervisão e orientação como subsídios
Coordenar projetos e atividades de recuperação da aprendizagem
Determinar a expedição de circulares e orientações pedagógicas
Emitir pareceres para autorização de escolas particulares
Fiscalizar o cumprimento da legislação e do projeto pedagógico
Interpretar as relações que possibilitam ou impossibilitam a emergência dos processos ensinar
Intervir na aplicação de medidas disciplinares
Observar conselhos de classe e de escola
Observar o desempenho das classes
Observar o processo de trabalho em salas de aula
Organizar encontro de educandos
Produzir material de apoio pedagógico
Reunir-se com conselhos de classe
Sugerir mudanças no projeto pedagógico
Visitar rotineiramente as escolas

B - AVALIAR O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Analisar resultados das avaliações
Assegurar-se da consonância da concepção de avaliação com os princípios do projeto pedagógico
Avaliar a implementação de projetos educacionais
Avaliar a instituição escolar

Definir abordagem de comunicação
Definir mídias
Definir processos de avaliação
Descrever atividades
Dimensionar carga horária
Elaborar objetivos
Estabelecer sintonia entre a política educacional do país e o projeto pedagógico da escola
Estabelecer sintonia entre as teorias de aprendizagem e as modalidades de ensino
Explicitar os princípios norteadores do projeto pedagógico
Fornecer subsídios para reflexão das mudanças sociais, políticas, tecnológicas e culturais
Fornecer subsídios teóricos
Identificar contexto de aprendizagem
Identificar os princípios norteadores da escola/instituição
Identificar público alvo
Levantar necessidades educacionais e sociais
Levantar recursos materiais, humanos e financeiros
Mapear competências
Mapear conteúdo
Participar da elaboração e reelaboração de regimentos escolares
Planejar ações de operacionalização
Promover o estabelecimento de relações que favoreçam a significação do docente, do discente, da instituição escolar e da família

E - ELABORAR PROJETO INSTRUCIONAL

Propor alocação de recursos (humanos, financeiros, materiais e tecnológicos)
Propor estratégias de participação/interação
Propor mecanismos de acessibilidade
Traçar cronograma de execução
Traçar metas educacionais
Traçar objetivos educacionais

F - DESENVOLVER PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Acompanhar equipe de produção
Acompanhar processo de revisão
Adequar linguagem textual e imagética
Compatibilizar carga horária por atividades

Avaliar o desempenho das classes/turmas
Avaliar o desempenho profissional dos educadores
Avaliar o processo de ensino e de aprendizagem
Avaliar os planos diretores
Avaliar os processos de maturação cognoscitiva, psicomotora, linguística e grafo perceptiva da criança
Construir sistema de avaliação
Construir instrumentos de avaliação
Detectar eventuais problemas educacionais
Elaborar projetos de recuperação de aprendizagem
Participar da avaliação proposta pela instituição
Participar das avaliações externas
Possibilitar a avaliação da escola pela comunidade
Propor ações que favoreçam a maturação da criança
Propor soluções para problemas educacionais detectados
Valorizar experiências pedagógicas significativas
Verificar o cumprimento das metas

C - VIABILIZAR O TRABALHO COLETIVO

Contribuir para que as decisões expressem o coletivo
Criar e recriar normas de convivência e procedimentos de trabalho coletivo
Criar espaços de participação/interação
Criar mecanismos de participação/interação
Equalizar informações
Estimular a participação dos diferentes sujeitos
Estimular a participação nas instituições associativas
Estimular a transparência na condução dos trabalhos
Estruturar os tempos pedagógicos
Formar equipes de trabalho
Organizar os espaços e os mecanismos de participação/interação
Organizar reuniões com equipes de trabalho
Planejar reuniões com equipes de trabalho
Promover estudos de caso
Valorizar a participação das famílias e dos alunos no projeto pedagógico

D - COORDENAR A (RE)CONSTRUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL

Administrar a demanda por vagas
Articular a ação conjunta da escola com as instituições de proteção à criança e ao adolescente
Articular a ação da escola com outras instituições
Assessorar as escolas no planejamento e no atendimento à demanda por vagas
Assessorar as escolas/instituições
Buscar assessoria para viabilizar o projeto pedagógico/instrucional
Caracterizar o perfil dos alunos
Contextualizar historicamente a escola
Criar mecanismos de usabilidade

Descrever estrutura do ambiente de aprendizagem
Elaborar atividades
Definir escopo
Definir estratégias de ensino
Elaborar roteiro visual (storyboard)
Garantir a integridade instrucional
Mediar informações entre autor e equipe de produção
Orientar autor sobre projeto pedagógico/instrucional
Orientar equipe de produção
Participar da criação do projeto gráfico
Realizar controle de qualidade
Roteirizar material
Validar material revisado
Validar produto final

G - PROMOVER A FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS PROFISSIONAIS

Aprofundar a reflexão sobre as teorias da aprendizagem
Aprofundar a reflexão sobre currículos e metodologias de ensino
Aprofundar a reflexão sobre o desenvolvimento de crianças, jovens e adultos
Atualizar-se continuamente
Estudar continuamente
Formar-se continuamente
Organizar grupos de estudos
Orientar atividades interdisciplinares
Pesquisar os avanços do conhecimento científico, artístico, filosófico e tecnológico
Pesquisar práticas educativas
Registrar a produção do conhecimento sobre a prática educacional
Selecionar bibliografia
Selecionar referencial teórico
Participar de cursos, seminários e congressos
Participar de fóruns: acadêmicos, políticos e culturais
Promover cursos, oficinas e orientação técnica na escola e interescolar
Promover trocas de experiências

H - COMUNICAR-SE

Divulgar deliberações
Divulgar experiências pedagógicas
Divulgar resultados de avaliação
Dominar a língua portuguesa
Elaborar relatórios
Emitir pareceres
Entrevistar
Expressar-se com clareza
Olhar com intencionalidade pedagógica
Organizar encontros, congressos e seminários
Publicar experiências pedagógicas
Sistematizar registros administrativos e pedagógicos
Socializar informações

ANEXO II - FORMAS DE PROVIMENTO E REQUISITOS PARA ADMISSÃO OU DESIGNAÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE GUARATINGUETÁ

– conforme o § 1º do artigo 10 desta Lei –

CLASSE DOCENTE

| DENOMINAÇÃO | FORMAS DE PROVIMENTO | REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO EMPREGO/CARGO |
|---|--------------------------------------|---|
| Prof. de Educação Básica I (PEB I – EI), atuando na Educação Infantil | Concurso Público de Provas e Títulos | Curso Superior: - Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Curso Normal Superior; ou - Pedagogia c/ habilitação específica p/ a docência na Educação Infantil. |
| Prof. de Educação Básica I (PEB I – AI), atuando no Ensino Fundamental | Concurso Público de Provas e Títulos | Curso Superior: - Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Curso Normal Superior; ou - Pedagogia c/ habilitação específica p/ os anos iniciais do Ensino Fundamental. |
| Prof. de Educação Básica II (PEB II), todas as disciplinas do currículo da Educação Básica | Concurso Público de Provas e Títulos | Curso Superior: - Licenciatura Plena, com habilitação específica na disciplina própria do emprego; ou - Curso Superior em área correspondente acrescido de diploma superior de Curso de Complementação Pedagógica, nos termos da LDB. OBS.1: Para Educação Física: Obrigatória a inscrição no Conselho Regional de Educação Física (CREF); OBS.2: Para Atendimento Educacional Especializado: - Licenciatura Plena em Educação Especial; ou - Licenciatura Plena em Pedagogia e especialização em nível de pós-graduação na área de atendimento educacional especializado, com carga horária mínima de 600 horas, conforme Deliberação CEESP nº 112/2012. |

PROFESSOR MONITOR DE CRECHE

Em extinção na vacância

CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO

| DENOMINAÇÃO | FORMAS DE PROVIMENTO | REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO EMPREGO/CARGO |
|--------------------|-----------------------------|--|
|--------------------|-----------------------------|--|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Assessor Pedagógico | Função de Confiança | <p>Curso Superior:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Pedagogia c/ habilitação específica para Supervisão e Administração Escolar; ou - Pedagogia e pós-graduação <i>lato sensu</i> em Gestão Escolar; ou - Pedagogia e pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Educação. <p>Experiência: 8 (oito) anos de docência na Educação Básica</p> |
| Diretor de Escola | Função de Confiança | <p>Curso Superior:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Curso Normal Superior; ou - Pedagogia c/ habilitação específica p/ Supervisão e Administração Escolar; ou - Pedagogia e pós-graduação <i>lato sensu</i> em Gestão Escolar; ou - Pedagogia e pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Educação. <p>Experiência: 5 (cinco) anos de docência na Educação Básica</p> |
| Vice-Diretor de Escola | Função de Confiança | <p>Curso Superior:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Curso Normal Superior; ou - Pedagogia c/ habilitação específica p/ Supervisão e Administração Escolar; ou - Pedagogia e pós-graduação <i>lato sensu</i> em Gestão Escolar; ou - Pedagogia e pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Educação. <p>Experiência: 5 (cinco) anos de docência na Educação Básica</p> |
| Professor Coordenador Pedagógico | Função de Confiança | <p>Curso Superior:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Pedagogia c/ habilitação específica para a etapa da Educação Básica em que irá atuar. <p>Experiência: 2 (dois) anos de docência no campo de atuação próprio da função</p> |

**ANEXO III – MÓDULO PARA DESIGNAÇÃO DE FUNÇÕES DO
QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE GUARATINGUETÁ**

– conforme o artigo 11 desta Lei –

| FUNÇÃO | MÓDULO NECESSÁRIO À DESIGNAÇÃO |
|---|---|
| Assessor Pedagógico | <p>a) um para a Educação Infantil, compreendendo os seguimentos Creche e Pré-Escola;</p> <p>b) um para os anos iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º anos);</p> <p>c) um para os anos finais do Ensino Fundamental (6º ao 9º anos).</p> |
| Diretor de Escola | <p>a) um para cada unidade de Educação Infantil, do segmento pré-escolar, com número mínimo de 8 (oito) classes/turmas ou 80 (oitenta) alunos;</p> <p>b) um para cada unidade escolar de Ensino Fundamental autônoma, com qualquer número de alunos.</p> |
| Vice-Diretor de Escola | <p>a) um para cada unidade escolar com, no mínimo, 12 (doze) classes no Ensino Fundamental ou 360 (trezentos e sessenta) alunos na Educação Infantil, computado em dobro o número de alunos atendidos em tempo integral.</p> |
| Professor Coordenador Pedagógico | <p>a) um para cada unidade escolar com, no mínimo, 08 (oito) classes no Ensino Fundamental e qualquer número de alunos na Educação Infantil.</p> <p>b) um para cada segmento da Educação Básica promovido pela unidade escolar, quando houver mais de uma, respeitado o número mínimo de classes e/ou alunos em cada segmento.</p> <p>OBS.1: Nas unidades que não comportem Professor Coordenador Pedagógico, o Diretor de Escola avocará suas atribuições.</p> <p>OBS.2: Nas unidades de Educação Infantil que não comportem um Diretor de Escola, o Professor Coordenador Pedagógico será o responsável pelo funcionamento da unidade, reportando-se diretamente ao Assessor Pedagógico da Educação Infantil para o trato de questões administrativas de responsabilidade daquele.</p> <p>OBS.3: Para a designação do Professor Coordenador Pedagógico poderá ser utilizado o número de classes ou turmas de até 02 (duas) unidades escolares, desde que haja identidade</p> |

entre as etapas/segmentos e modalidades da Educação Básica ofertadas.

ANEXO IV – DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA SEMANAL DOCENTE (a partir de 2021)
 – conforme o § 3º do artigo 39 desta Lei –

| JORNADA | TOTAL UNID. 50 MIN. POR SEMANA | UNIDADES DE AULA (UA) | UNIDADES DE TRABALHO PEDAGÓGICO COLETIVO (HTPC) | UNIDADES DE TRABALHO PEDAGÓGICO INDIVIDUAL (HTPI) | UNIDADES DE TRABALHO PEDAGÓGICO LOCAL LIVRE ESCOLHA (HTPL) |
|---|--------------------------------|-----------------------|---|---|--|
| JBEI (PEB I-EI) | 30 | 20 | 02 | 05 | 03 |
| JFAI (PEB I-EF) | 33 | 22 | 02 | 05 | 04 |
| JIEI (PMC-doc.) | 48 | 32 | 02 | 07 | 07 |
| JVMi (PEB II) | 18 | 12 | 02 | 02 | 02 |
| JORNADAS VARIÁVEIS POSSÍVEIS | 20 | 13 | 02 | 03 | 02 |
| | 21 | 14 | 02 | 03 | 02 |
| | 23 | 15 | 02 | 04 | 02 |
| | 24 | 16 | 02 | 04 | 02 |
| | 26 | 17 | 02 | 04 | 03 |
| | 27 | 18 | 02 | 04 | 03 |
| | 29 | 19 | 02 | 05 | 03 |
| | 30 | 20 | 02 | 05 | 03 |
| | 32 | 21 | 02 | 05 | 04 |
| | 33 | 22 | 02 | 05 | 04 |
| | 35 | 23 | 02 | 06 | 04 |
| | 36 | 24 | 02 | 06 | 04 |
| | 38 | 25 | 02 | 06 | 05 |
| | 39 | 26 | 02 | 06 | 05 |
| | 41 | 27 | 02 | 06 | 06 |
| JVMa (PEB II) | 42 | 28 | 02 | 06 | 06 |
| DEMAIS QUANTIDADES DE AULAS - DISTRIBUIÇÃO | 01 | 01 | - | - | - |
| | 03 | 02 | - | 01 | - |
| | 05 | 03 | - | 02 | - |
| | 06 | 04 | - | 02 | - |
| | 08 | 05 | - | 02 | 01 |
| | 09 | 06 | - | 02 | 01 |
| | 11 | 07 | 02 | 01 | 01 |
| | 12 | 08 | 02 | 01 | 01 |
| | 14 | 09 | 02 | 02 | 01 |
| | 15 | 10 | 02 | 02 | 01 |
| | 17 | 11 | 02 | 02 | 02 |
| | 18 | 12 | 02 | 02 | 02 |
| | 20 | 13 | 02 | 03 | 02 |
| 21 | 14 | 02 | 03 | 02 | |
| 23 | 15 | 02 | 04 | 02 | |
| 24 | 16 | 02 | 04 | 02 | |

| | | | | |
|----|----|----|----|----|
| 26 | 17 | 02 | 04 | 03 |
| 27 | 18 | 02 | 04 | 03 |
| 29 | 19 | 02 | 05 | 03 |
| 30 | 20 | 02 | 05 | 03 |
| 32 | 21 | 02 | 05 | 04 |
| 33 | 22 | 02 | 05 | 04 |
| 35 | 23 | 02 | 06 | 04 |
| 36 | 24 | 02 | 06 | 04 |
| 38 | 25 | 02 | 06 | 05 |
| 39 | 26 | 02 | 06 | 05 |
| 41 | 27 | 02 | 06 | 06 |
| 42 | 28 | 02 | 06 | 06 |

ANEXO V – TABELA SALARIAL CONFORME PLANO DE CARREIRA DE 2009
– conforme o inciso I do artigo 67 desta Lei –

| FAIXA / CATEGORIAS | JORNADA | NIVEIS | | | | |
|---|---------------------|---------------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| | | A (INICIAL) | B (A + 10%) | C (A + 20%) | D (A + 30%) | E (A + 40%) |
| I - PEB I – Educ. Infantil | JBEI | 2.166,00 | 2.382,60 | 2.599,20 | 2.815,80 | 3.032,40 |
| II - PEB I – Anos Iniciais | 34,5h/sem | 2.490,90 | 2.740,00 | 2.989,08 | 3.238,17 | 3.487,26 |
| III - PMC-doc. (creche) | JIEI | 2.888,00 | 3.176,80 | 3.465,60 | 3.754,40 | 4.043,20 |
| IV - PEB II | JVMi 18 | 1.299,60 | 1.429,56 | 1.559,52 | 1.688,70 | 1.819,44 |
| | JV20 | 1.444,00 | 1.588,40 | 1.732,80 | 1.877,20 | 2.021,60 |
| | JV21 | 1.516,20 | 1.667,82 | 1.819,44 | 2.001,39 | 2.122,68 |
| | JV23 | 1.660,60 | 1.826,66 | 1.992,72 | 2.158,78 | 2.324,84 |
| | JV24 | 1.732,80 | 1.906,08 | 2.079,36 | 2.252,64 | 2.425,92 |
| | JV26 | 1.877,20 | 2.064,92 | 2.252,64 | 2.440,36 | 2.628,08 |
| | JV27 | 1.949,40 | 2.144,34 | 2.339,28 | 2.534,22 | 2.729,16 |
| | JV29 | 2.093,80 | 2.303,18 | 2.512,56 | 2.721,94 | 2.931,32 |
| | JV30 | 2.166,00 | 2.382,60 | 2.599,20 | 2.815,80 | 3.032,40 |
| | JV32 | 2.310,40 | 2.541,44 | 2.772,48 | 3.003,52 | 3.234,56 |
| | JV33 | 2.382,60 | 2.620,86 | 2.859,12 | 3.097,38 | 3.335,64 |
| | JV35 | 2.527,00 | 2.779,70 | 3.032,40 | 3.285,10 | 3.537,80 |
| | JV36 | 2.599,20 | 2.859,12 | 3.119,04 | 3.326,96 | 3.638,88 |
| | JV38 | 2.743,60 | 3.017,96 | 3.292,32 | 3.566,68 | 3.841,04 |
| JV39 | 2.815,80 | 3.097,38 | 3.378,96 | 3.660,54 | 3.942,12 | |
| JV41 | 2.960,20 | 3.256,22 | 3.552,24 | 3.848,26 | 4.144,28 | |
| JVMa 42 | 3.032,40 | 3.335,64 | 3.638,88 | 3.942,12 | 4.245,36 | |
| V – PMC (não docente) | 40 horas | 2.888,00 | 3.176,80 | 3.465,60 | 3.754,40 | 4.043,20 |
| VI - ORIENTADOR EDUCAC. | 40 horas | 1.715,86 | 1.887,45 | 2.059,03 | 2.230,62 | 2.402,20 |
| VII - DESIGNADOS EM FUNÇÃO | JISP | 3.465,60 | 3.812,16 | 4.158,72 | 4.505,28 | 4.851,84 |
| VIII – GRATIFICAÇÕES DAS FUNÇÕES | GRATIFICAÇÃO | | | | | |
| | | PERCENTUAL (%) | | VALOR (R\$) | | |
| ASSESSOR PEDAGÓGICO | | 50% do Piso do Magistério | | 1.444,00 | | |
| DIRETOR DE ESCOLA | | 40% do Piso do Magistério | | 1.155,20 | | |
| VICE-DIRETOR DE ESCOLA | | 30% do Piso do Magistério | | 866,40 | | |
| PROF. COORDENADOR PEDAGÓGICO | | 30% do Piso do Magistério | | 866,40 | | |

ANEXO VI – TABELAS SALARIAIS CONFORME PLANO DE CARREIRA DE 2020
 – conforme o inciso II do artigo 67 desta Lei –

| FAIXA / CATEGORIAS | JORNADA | NIVEIS | | | | | | | | |
|----------------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | A INICIAL | B (A + 3%) | C (A + 6%) | D (A + 9%) | E (A + 12%) | F (A + 15%) | G (A + 18%) | H (A + 21%) | I (A + 24%) |
| I - PEB I – Educ. Infantil | JBEI | 2.166,00 | 2.230,98 | 2.295,96 | 2.360,94 | 2.425,95 | 2.490,90 | 2.555,88 | 2.699,49 | 2.685,84 |
| II - PEB I – Anos Iniciais | 34,5 h/s | 2.490,90 | 2.565,63 | 2.640,35 | 2.715,08 | 2.789,81 | 2.864,53 | 2.939,26 | 3.013,99 | 3.088,72 |
| III - PMG – doc. (Creche) | JIEI | 2.888,00 | 2.974,64 | 3.061,28 | 3.147,92 | 3.234,56 | 3.321,20 | 3.407,84 | 3.494,48 | 3.581,12 |
| IV - PEB II | JVMi 18 | 1.299,60 | 1.338,58 | 1.377,58 | 1.416,56 | 1.455,55 | 1.494,54 | 1.533,53 | 1.572,52 | 1.611,50 |
| | JV20 | 1.444,00 | 1.487,32 | 1.530,64 | 1.573,96 | 1.617,28 | 1.660,60 | 1.703,92 | 1.747,24 | 1.790,56 |
| | JV21 | 1.516,20 | 1.561,69 | 1.607,17 | 1.652,66 | 1.698,14 | 1.743,63 | 1.789,12 | 1.834,60 | 1.880,09 |
| | JV23 | 1.660,60 | 1.710,42 | 1.760,24 | 1.810,05 | 1.859,87 | 1.909,69 | 1.959,51 | 2.009,33 | 2.059,14 |
| | JV24 | 1.732,80 | 1.784,78 | 1.836,77 | 1.888,75 | 1.940,74 | 1.992,72 | 2.044,70 | 2.096,69 | 2.148,67 |
| | JV26 | 1.877,20 | 1.933,52 | 1.989,83 | 2.046,15 | 2.102,46 | 2.158,78 | 2.215,10 | 2.271,41 | 2.327,73 |
| | JV27 | 1.949,40 | 2.007,88 | 2.066,36 | 2.124,85 | 2.183,33 | 2.241,81 | 2.300,29 | 2.358,77 | 2.417,26 |
| | JV29 | 2.093,80 | 2.156,61 | 2.219,43 | 2.282,24 | 2.345,06 | 2.407,87 | 2.470,68 | 2.533,50 | 2.596,31 |
| | JV30 | 2.166,00 | 2.230,98 | 2.295,96 | 2.360,94 | 2.425,92 | 2.490,90 | 2.555,88 | 2.620,86 | 2.685,84 |
| | JV32 | 2.310,40 | 2.379,71 | 2.449,02 | 2.518,34 | 2.587,65 | 2.656,96 | 2.726,27 | 2.795,58 | 2.864,90 |
| JV33 | 2.382,60 | 2.454,08 | 2.525,56 | 2.597,03 | 2.668,51 | 2.739,99 | 2.811,47 | 2.882,95 | 2.954,42 | |
| JV35 | 2.527,00 | 2.599,72 | 2.675,44 | 2.751,16 | 2.826,88 | 2.902,60 | 2.978,32 | 3.054,04 | 3.129,76 | |
| JV36 | 2.599,20 | 2.677,18 | 2.755,15 | 2.833,13 | 2.911,10 | 2.989,08 | 3.067,06 | 3.145,03 | 3.223,01 | |
| JV38 | 2.743,60 | 2.825,91 | 2.908,22 | 2.990,52 | 3.072,83 | 3.155,14 | 3.237,45 | 3.319,76 | 3.402,06 | |
| JV39 | 2.815,80 | 2.927,00 | 2.984,75 | 3.069,22 | 3.153,70 | 3.238,17 | 3.322,64 | 3.407,12 | 3.491,59 | |
| JV41 | 2.960,20 | 3.049,01 | 3.137,81 | 3.226,62 | 3.315,42 | 3.404,23 | 3.493,04 | 3.581,84 | 3.670,65 | |
| JVMa 42 | 3.032,40 | 3.123,37 | 3.214,34 | 3.305,32 | 3.396,28 | 3.487,26 | 3.578,23 | 3.669,20 | 3.760,18 | |
| V - MONITOR DE CRECHE | 40 horas | 2.888,00 | 2.974,64 | 3.061,28 | 3.147,92 | 3.234,56 | 3.321,20 | 3.407,84 | 3.494,48 | 3.581,12 |
| VI - ORIENTADOR EDUCAC. | 40 horas | 1.715,86 | 1.767,34 | 1.818,81 | 1.870,29 | 1.921,76 | 1.973,24 | 2.024,72 | 2.076,19 | 2.127,67 |
| VII - DESIGNADO FUNÇÃO | JISP | 3.465,60 | 3.569,57 | 3.673,54 | 3.777,50 | 3.881,47 | 3.985,44 | 4.089,41 | 4.193,38 | 4.297,34 |

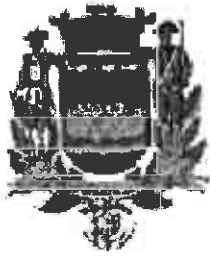
| VIII - GRATIFICAÇÃO MÉRITO ACADÊMICO | | GRATIFICAÇÃO | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--------------|--------------------|
| | PERCENTUAL (%) | | VALOR (R\$) |
| LICENCIATURA PLENA PEDAGOGIA | 02% nível A da Faixa respectiva | | cálculo individual |
| LICENCIATURA DIVERSA DO INGRESSO | 06% nível A da Faixa respectiva | | cálculo individual |
| 1ª PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU | 08% nível A da Faixa respectiva | | cálculo individual |
| 2ª PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU | 10% nível A da Faixa respectiva | | cálculo individual |
| MESTRADO NA ÁREA DA EDUCAÇÃO | 15% nível A da Faixa respectiva | | cálculo individual |
| DOUTORADO NA ÁREA DA EDUCAÇÃO | 20% nível A da Faixa respectiva | | cálculo individual |
| IX - GRATIFICAÇÕES DAS FUNÇÕES | | GRATIFICAÇÃO | |
| | PERCENTUAL (%) | | VALOR (R\$) |
| ASSESSOR PEDAGÓGICO | 50% do Piso do Magistério | | 1.444,00 |
| DIRETOR DE ESCOLA | 40% do Piso do Magistério | | 1.155,20 |
| VICE-DIRETOR DE ESCOLA | 30% do Piso do Magistério | | 866,40 |
| PROF. COORDENADOR PEDAGÓGICO | 30% do Piso do Magistério | | 866,40 |

ANEXO VII – QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPPM) – QUANTITATIVO DE VAGAS

- conforme o artigo 117 desta Lei -

| SITUAÇÃO ANTERIOR | | | | SITUAÇÃO NESTA LEI | | | |
|--|----------------------------------|--|----------------|--------------------|---|--|----------------------|
| CLASSE DOCENTE E CARREIRA ISOLADA DE PROFESSOR MONITOR DE CRECHE – PROVIMENTO PERMANENTE | | | | | | | |
| QTDE. | DENOMINAÇÃO | CARGA (SEMANAL) Conforme Lei nº 4.353/2012 | PREVISÃO LEGAL | QTDE. | DENOMINAÇÃO | JORNADA | SITUAÇÃO NO QMPPM |
| 127 | Professor I – Ensino Infantil | 20 horas + 1/3 extraclasse | 4.781/2017 | 127 | Professor de Educação Básica I – Educação Infantil (PEB I-EI) | JBEI Anexo IV | mantido |
| 270 | Professor I – Ensino Fundamental | 23 horas + 1/3 extraclasse | 4.781/2017 | 270 | Professor de Educação Básica I – Ensino Fundamental (PEB I-EF) | JFAI Anexo IV | mantido |
| 22 | Professor II – Lei nº 2.897/1995 | 20 ou 23 horas + 1/3 extraclasse conf. atuação | 4.781/2017 | 22 | Professor de Educação Básica I (PEB I) | JBEI / JFAI conf. atuação Anexo IV | mantido |
| 10 | Professor II – Lei nº 3.936/2007 | 25 horas + 1/3 extraclasse | 4.781/2017 | 230 | Professor de Educação Básica II (PEB II) – todas as disciplinas | JVMi – mínima / JVMa – máxima – Anexo IV | mantido |
| 220 | Professor Educação Básica II | 20 a 26 horas-aula + 1/3 extraclasse | 4.781/2017 | | | | |
| 85 | Professor Monitor de Creche | 40 horas | 4.781/2007 | 85 | Professor Monitor de Creche (PMC) | 40 horas | Extinção na vacância |
| | | | | | Professor Monitor de Creche optante pela docência (PMC-doc) | JIEI Anexo IV | |

| SITUAÇÃO ANTERIOR | | | | SITUAÇÃO NESTA LEI | | | |
|--|---|--|----------------|--------------------|----------------------------------|----------|----------------------|
| CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO – PROVIMENTO PERMANENTE | | | | | | | |
| QTDE. | DENOMINAÇÃO | CARGA (SEMANAL) Conforme Lei nº 4.353/2012 | PREVISÃO LEGAL | QTDE. | DENOMINAÇÃO | JORNADA | SITUAÇÃO NO QMPM |
| 04 | Orientador Educacional | 40 horas | 4.781/2017 | 01 | Orientador Educacional | 40 horas | Extinção na vacância |
| 06 | Supervisor Educacional | 40 horas | 4.781/2017 | 00 | EXTINTO | | |
| CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO – FUNÇÃO DE CONFIANÇA | | | | | | | |
| 08 | Professor Diretor de Creche | 40 horas | 4.947/2019 | 00 | EXTINTO | | |
| 30 | Professor Diretor de Escola | 40 horas | 4.947/2019 | 40 | Diretor de Escola | 40 horas | mantido |
| 39 | Professor Coordenador Pedagógico | 40 horas | 4.947/2019 | 39 | Professor Coordenador Pedagógico | 40 horas | mantido |
| 26 | Professor Vice Diretor de Escola | 40 horas | 4.947/2019 | 26 | Vice-Diretor de Escola | 40 horas | mantido |
| 01 | Assessor Pedag. da Educação Infantil e Creches Municipais | 40 horas | 4.970/2019 | 03 | Assessor Pedagógico | 40 horas | mantido |
| 01 | Assessor Pedagógico do Ensino Fundamental I | 40 horas | 4.970/2019 | | | | |
| 01 | Assessor Pedagógico do Ensino Fundamental II | 40 horas | 4.970/2019 | | | | |



**PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA
TURÍSTICA DE GUARATINGUETÁ**
Secretaria da Fazenda

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO
PROJETO DE LEI DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA E
REMUNERAÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Cálculos elaborados em atendimento ao Artigo 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal, a saber:

| CONFORME QUADRO ATUAL: | | | | |
|-------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|--------------------|
| | Exercício de 2019 | Orçamento 2020 | Previsão para 2021 | Previsão para 2022 |
| Receita Corrente Líquida | 334.138.175,44 | 340.995.000,00 | 348.002.000,00 | 358.282.000,00 |
| Despesas c/Pessoal | 144.161.428,59 | 149.264.000,00 | 159.417.800,39 | 165.395.967,90 |
| % s/RCL | 43,14% | 43,77% | 45,81% | 46,16% |

| <u>PROPOSTA DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO</u> | | | | | |
|--|--|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | Valor Mês | Orçamento 2020 | Previsão para 2021 | Previsão para 2022 |
| APROPRIAÇÃO MENSAL/ ANUAL | | 234.085,81 | 2.106.772,29 | 2.914.368,33 | 3.023.657,14 |
| % PARCIAL S/RCL | | | 0,62% | 0,84% | 0,84% |
| IMPACTO NAS DESPESAS COM PESSOAL | | | 151.370.772,29 | 162.332.168,72 | 168.419.625,04 |
| % TOTAL S/RCL | | | 44,39% | 46,65% | 47,00% |

NOTAS EXPLICATIVAS:

- 1) O Quadro da Despesa Atual demonstra o fechamento do exercício de 2019, a estimativa orçamentária para 2020, e as previsões para os exercícios de 2021 e 2022.
- 2) Os valores dos reflexos de proventos e encargos foram fornecidos pela Seção Pessoal, os quais foram corrigidos monetariamente para os exercícios de 2021 e 2022, conforme mesmo índice utilizado na LDO de 2020.
- 3) O presente impacto orçamentário e financeiro foi elaborado conforme Artigo 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal.
- 4) O percentual apurado de Despesas com Pessoal encontra-se dentro dos limites estabelecidos nos artigos 20 e 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Guaratinguetá, 03 de março de 2020.


Domingos Geraldo Botan
Secretário Municipal da Fazenda



Câmara Municipal da Estância Turística de Guaratinguetá

ESTADO DE SÃO PAULO - BRASIL

Memorando Interno nº 21/2020 – DG

Data: 09/03/2020

Para: Vereador Marcelo Caetano Valladares Coutinho – Presidente da Câmara

De: Marcelo Augusto de Almeida Santos – Diretor Geral

REF.: Projeto de Lei Executivo nº 015/2020.

Excelentíssimo Senhor Presidente

O Projeto de Lei Executivo, supracitado, objetiva a recomposição do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) de Guaratinguetá, dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreiras e Remuneração relativos a esses profissionais, e dá outras providências.

Esta Diretoria Geral, após a análise do mesmo, em obediência ao que determina o art. 153, incisos III e IV, da Resolução nº 493, de 8 de agosto de 2002, constatou que o mesmo encontra-se instruído devidamente, podendo ser recebido pela Mesa Diretora desta Casa de Lei.

Atenciosamente,


MARCELO AUGUSTO DE ALMEIDA SANTOS
Diretor Geral