LEI COMPLEMENTAR Nº 332, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2012.

"DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE CABREÚVA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

CLAÚDIO ANTONIO GIANNINI, Prefeito Municipal de Cabreúva, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

Faz saber, que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I
DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO E SEUS OBJETIVOS

Art. 1º. A presente Lei Complementar estrutura e organiza o Quadro do Magistério Público Municipal de Cabreúva, Estado de São Paulo, nos termos da Lei Federal n.º 9394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) de 20 de dezembro de 1996 e Lei Federal n.º 9424 de 24 de dezembro de 1996 que regulamenta o Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, Resolução n. 02/2009 do Conselho Nacional de

Educação e Lei Federal nº. 11.494, de 20 de junho de 2007 e denominar-se-á Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público de Cabreúva.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei Complementar, integram o quadro do Magistério Público Municipal:

I – os profissionais de ensino que exercem atividades de docência nas unidades escolares.

II – os profissionais de educação que oferecem Suporte Pedagógico direto às atividades de ensino, incluídas as atividades de direção ou administração escolar, planejamento e supervisão.

Parágrafo Único. As relações de trabalho entre os integrantes do Quadro do Magistério reger-se-ão pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e nos termos da Lei Complementar Municipal nº 260/2003, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais de Cabreúva, exceção feita aos ocupantes de cargos em comissão.

SEÇÃO II
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 3º. Para fins de denominação e nomenclatura, considera-se:

I - **Servidor Público:** toda pessoa física que presta serviços à Administração Pública, independentemente do regime de trabalho e da forma de provimento.

II – **Empregado Público:** a pessoa física legalmente investida em emprego público, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

III – **Emprego ou função do Magistério:** o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional do Magistério Público Municipal.

IV - **Função de Confiança Gratificada:** é o conjunto de atribuições que excedam às atividades normais dos cargos e/ou empregos definidos nesta Lei Complementar, exclusivamente por empregados permanentes ou estáveis, que possuam as habilitações necessárias, cuja designação será feita por ato do Chefe do Executivo.

V – **Classe:** é o conjunto de empregos e/ou de funções atividades de mesma natureza e igual denominação.

VI – **Progressão Salarial :** corresponde à ascensão de valor monetário na escala, a partir da classe inicial que identifica o início da carreira.

VII - **Emprego Permanente:** emprego ocupado por pessoa física que exerce atribuições especificas, cujo contrato está condicionado à prévia aprovação em concurso público, de provas e títulos, sendo o mesmo exercido em caráter permanente.

VIII - **Cargo de Provimento em Comissão**: cargo ocupado por pessoa física que exerce atribuições definidas em Lei, em caráter precário e transitório, de livre nomeação e exoneração, pelo Chefe do Executivo.

IX - **Emprego Temporário:** emprego ocupado por pessoa física que exerce atribuições especificas, em caráter temporário, cuja contratação está condicionada a classificação em processo público seletivo.

X – **Vencimento:** é a retribuição monetária correspondente à referência fixada em Lei, paga mensalmente ao empregado público pelo exercício efetivo de cargo ou emprego público.

XI – **Quadro do Magistério Municipal:** é o conjunto de empregos, cuja natureza do provimento pode ser efetiva, em comissão ou funções de confiança, nas atividades de docentes e de profissionais que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, privativo da rede pública municipal.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DO SISTEMA DE ENSINO DE CABREUVA

Art. 4º. A educação é dever da família e do estado, inspirada nos princípios da liberdade e nos ideais de solidariedade humana, visa o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 5º. A carreira do Magistério Público Municipal de Cabreúva tem como princípios básicos:

I – a gestão democrática da Educação.

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

III – pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas.

IV – respeito à liberdade e apreço à tolerância.

V – o aprimoramento da qualidade de ensino público municipal.

VI – a valorização dos profissionais da Educação.

VII – garantia de padrão de qualidade.

VIII – a valorização da experiência extra-escolar.

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

X – escola pública gratuita, de qualidade e para todos os munícipes indistintamente.

CAPÍTULO III
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I
DA COMPOSIÇÃO

Artigo 6º. O Quadro do Magistério Municipal de Cabreuva será constituído de 04(quatro) subquadros, especificados em:

I – empregos públicos permanentes

II – cargos em comissão

III – funções de confiança

IV - empregos de caráter temporário.

§ 1º. Os subquadros referidos nos Incisos I a IV compreendem:

I – efetivo, de caráter permanente, que comportam substituição, destinados à classe de docentes, a saber:

a) Professor Educação Básica I

b) Professor Educação Básica II

c) Diretor de Escola

d) Pedagogo

II – comissão, destinados aos profissionais de educação de suporte administrativo e pedagógico, a saber:

a) Supervisor de Ensino

§ 2º Função de Confiança, que comporta substituição, destinados a profissionais de educação de suporte pedagógico, a saber:

a) Professor Coordenador

b) Vice-Diretor

§ 3º. O subquadro a que se refere o Inciso IV, do *caput* deste artigo, são constituídos de funções docentes de caráter eventual e temporário.

§ 4º. A classe de docente e suporte pedagógico referida no Inciso I compreende empregos de provimento permanente, que comportam substituição.

§ 5º. A classe de suporte pedagógico referida no Inciso II compreende cargos de provimento em Comissão e Função de Confiança que comportam substituição.

Art. 7º. As nomenclaturas dos cargos em comissão, das funções de confiança e dos empregos de provimento efetivo do quadro do magistério definidas na Lei Complementar n.º 249/2002 e suas alterações, ficam recepcionadas e alteradas nos termos desta Lei

Art. 8º. As atribuições referentes aos ocupantes de docentes e suporte, constantes do Quadro do Magistério Municipal ficam estabelecida em conformidade com o anexo II da presente Lei Complementar.

Art. 9º. Pelo exercício dos cargos em comissão e da função de confiança, o ocupante de emprego público permanente do Quadro do Magistério Municipal, além de seu vencimento, receberá a diferença apurada entre o mesmo e o vencimento da função, sem prejuízo das demais vantagens do emprego público permanente.

SEÇÃO II
DO CAMPO DE ATUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 10. Os Profissionais da Educação integrantes da classe de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

I Professor Educação Básica I

a) Educação Infantil, compreendendo o atendimento de crianças em creche e pré-escola

b) Ensino Fundamental, compreendendo a docência nos anos iniciais e na Educação de Jovens e Adultos, termos iniciais.

II - Professor Educação Básica II

a) Em disciplinas especificas nos anos finais no Ensino Fundamental;

b) Em disciplinas especificas nos anos iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil;

c) Em disciplinas especificas da Educação de Jovens e Adultos;

§ 1º. Os Professores de Educação Básica I poderão, desde que legalmente habilitados, ministrar aulas nos anos finais do Ensino Fundamental, a título de complementação de carga horária, observado o disposto no Anexo III, desta Lei Complementar.

Art. 11. Os integrantes da classe de suporte pedagógico exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades de ensino da educação básica.

CAPÍTULO IV
DA JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I
DA CONSTITUIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOCENTE

Art. 12. A jornada semanal de trabalho docente é constituída de horas em atividades com alunos, de horas de trabalho pedagógico coletivo, e de horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, a saber:

I – Jornada de 30 (trinta) horas semanais, destinada aos docentes da Educação Básica I composta por:

a) 25 (vinte e cinco) horas de trabalho com alunos sendo 05 (cinco) horas diárias em sala de aula;

b) 05 (cinco) horas de trabalho pedagógico, das quais 02 (duas) em atividades coletivas e 03 (três) em local de livre escolha pelo docente.

II – Jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais, destinada aos docentes da Educação Básica II composta por 20 (vinte) horas de trabalho com alunos e 04 (quatro) horas de trabalho pedagógico, das quais 02 (duas) em atividades coletivas e 02 (duas) em local de livre escolha pelo docente. Sendo cada hora/aula de 50 minutos.

§ Único. A hora de trabalho terá a duração de no máximo 60 (sessenta) minutos.

Art. 13. As jornadas de trabalho previstas nesta Lei Complementar não se aplicam às contratações por tempo determinado, que deverão ser retribuídas conforme a carga horária que efetivamente vierem a cumprir.

Art. 14. Entende-se por carga horária o conjunto de horas em atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico coletivo na escola e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente.

Art. 15. Os docentes sujeitos as jornadas previstas no Art. 12, desta Lei Complementar, poderão exercer complementação de jornada de trabalho, observado o interesse público.

§ 1º. Entende-se por complementação de jornada de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

§º 2º. O número de horas semanais de complementação de carga horária de trabalho corresponderá à diferença entre o limite de 40 (quarenta) horas e o número de horas previsto nas jornadas de trabalho a que se refere o art. 12, desta Lei Complementar.

§ 3º. A retribuição pecuniária do titular de emprego, por hora prestada a título de complementação de carga horária de trabalho docente também será composta de atividades com alunos e trabalho pedagógico na escola, em conformidade com o anexo III desta Lei Complementar.

§ 4º. Para efeito de cálculo de remuneração mensal, o mês será considerado como de 5 (cinco) semanas.

§ 5º. Poderá ser atribuído aos docentes, a titulo de carga suplementar, projetos da Unidade Educacional e/ou, de iniciativa do Poder Executivo caracterizadas de integração multidisciplinar entre a secretaria municipal de educação e demais órgãos municipais da Prefeitura Municipal de Cabreúva.

§ 6º. A remuneração pecuniária pela hora de trabalho prestada a titulo de Carga Suplementar de Trabalho Docente (CSTD) correspondera ao valor – hora fixado para referencia de grau em que o docente estiver enquadrado.

§ 7º A Carga Suplementar de Trabalho Docente (CSTD) só pode ser atribuída ao docente que se encontre em uma das seguintes situações:

I – Professor de Educação Básica II (PEBII) ao qual tenham sido atribuídas aulas do mesmo componente curricular, desde que comprove a necessária habilitação;

II – Professor de Educação Básica I (PEBI) em substituição eventual de outro professor de Educação Básica I (PEBI);

§ 8º - A Carga Suplementar de Trabalho Docente (CSTD) corresponde a:

I – Docência em sala de aula; e

II – Horas de trabalho pedagógico.

Art. 16. A acumulação de 02 (dois) dois empregos docentes ou um emprego e/ou cargo de suporte pedagógico com um emprego docente é permitida, respeitados:

I – o limite de 64 (sessenta e quatro) horas semanais de carga horária total.

II – a compatibilidade de horários.

III – a prévia publicação de ato decisório favorável, emitido por autoridade municipal.

Art. 17. Poderão ser atribuídas aos ocupantes de emprego permanente e de função docente a complementação de carga horária, a que se refere o artigo 15 desta Lei Complementar, para o desenvolvimento de projetos de recuperação e/ou outros.

Parágrafo Único. Os projetos referidos no "caput" deste art. deverão estar de acordo com a proposta pedagógica da escola e serão aprovados, homologados, supervisionados e avaliados pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO II
DA JORNADA DE TRABALHO DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO DE SUPORTE PEDAGÓGICO

Art. 18. Os profissionais de educação de suporte pedagógico terão uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais destinadas ao cumprimento de suas atividades específicas, nas unidades escolares do município.

SEÇÃO III
DAS HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO

Art. 19. As horas de trabalho pedagógico coletivo deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de estudo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como para o aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo Único. As horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente destinam-se ao planejamento de aulas e avaliação de trabalho dos alunos.

Art. 20. A Secretaria Municipal de Educação poderá convocar os docentes para participar de reuniões, palestras, cursos, estudos e outras atividades de interesse da Educação, nos horários de trabalho pedagógico.

§ 1º - As ausências caracterizarão faltas correspondentes ao período para o qual foram convocados e as ausências injustificadas caracterizarão falta de interesse e participação.

§2º. O docente afastado para exercer atividades de suporte pedagógico não fará jus às horas de trabalho pedagógico.

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO DE EMPREGOS E CARGOS

SEÇÃO I
DOS REQUISITOS

Art. 21. Os requisitos para o provimento de empregos da classe de docentes, cargos em comissão e função de confiança da classe de suporte pedagógico dar-se-ão na forma do anexo I, desta Lei Complementar.

Art. 22. Para os empregos, cargos e/ou funções com exigências de qualificação em nível superior, serão considerados tão somente os cursos realizados em instituições de ensino superior credenciadas pelo Ministério de Educação.

SEÇÃO II
DAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. 23. Os provimentos dos empregos permanentes far-se-ão através de concurso público de provas e títulos.

Art. 24. O prazo de validade do concurso público será de até 02 (dois) anos, a contar da data de sua homologação, podendo ser prorrogado 01 (uma) vez, por igual período.

Art. 25. Os concursos públicos serão realizados pela Administração Municipal e reger-se-ão por instruções especiais, contidas nos editais, publicados obrigatoriamente em jornais de circulação municipal e regional.

SEÇÃO III
DA ADMISSÃO

Art. 26 - Admissão é o ato administrativo de convocação daquele que deve ser investido em emprego público, respeitando as disposições legais contidas na Lei Complementar Municipal n.º 260/2003.

CAPÍTULO VI
DAS CONTRATAÇÕES POR TEMPO DETERMINADO

Art. 27– As contratações por tempo determinado para a classe de docentes, far-se-ão:

I – para reger classes, bem como ministrar aulas atribuídas a ocupantes de emprego e/ou funções, com afastamentos estabelecidos pela legislação vigente em caráter de substituição.

II – para reger classes, bem como ministrar aulas cujo número reduzido não justifique a criação de empregos.

III – para reger classes, bem como ministrar aulas provenientes de empregos vagos ou que ainda não tenham sido criados.

IV – para atuar em projetos educacionais desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação de Cabreúva.

V - para reger classes ou aulas de Educação de Jovens de Adultos - EJA.

Art. 28 - As contratações temporárias para exercer as funções da classe de docentes do quadro do magistério far-se-ão mediante admissão, precedida de processo seletivo de provas e títulos.

Art. 29 - A qualificação mínima para o preenchimento das contratações temporárias para o exercício das funções da classe de docente do quadro do magistério, obedecerão às mesmas fixadas no anexo I, desta Lei Complementar.

Parágrafo Único. Os profissionais contratados para exercer empregos de caráter provisório, serão regidos pelo Regime Celetista.

CAPÍTULO VII
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO E SUA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 30. A progressão salarial é a passagem do integrante de emprego de provimento permanente do magistério da referência em que se encontra enquadrado para referência imediatamente superior ou mediante aplicação de percentual sobre o salário base definido nesta lei, dentro da classe a que pertence, mediante avaliação de indicadores de crescimento da sua capacidade profissional.

Parágrafo Único. A Progressão Salarial dar-se-á:

I – pela via acadêmica, considerado o fator habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino, ou

II – pela via não acadêmica, que terá por base os resultados obtidos nos processos de avaliação de desempenho, capacitação e qualificação profissional, visando o reconhecimento do mérito funcional e a otimização do potencial individual.

Art. 31. A progressão salarial pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo

campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Parágrafo Único. Fica assegurada a progressão salarial pela via acadêmica por enquadramento em níveis retributórios superiores, da respectiva classe, dispensados quaisquer interstícios, na seguinte conformidade:

I – Professor Educação Básica I:

a) mediante apresentação de diploma ou certificado de curso de grau superior de ensino de graduação correspondente à licenciatura plena, o docente perceberá 20% sobre o salário base.

b) mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de especialização *lato sensu* com no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas o profissional de ensino perceberá **5%** (cinco por cento) de seu salário base;

c) mediante certificado de conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado, o docente perceberá **10 %** sobre o salário base.

d) mediante apresentação de conclusão de curso de doutorado, o docente perceberá 15 **%** (quinze por cento) sobre o salário base.

II - Professor Educação Básica II :

a) mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de especialização *lato sensu* com no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas o profissional de ensino perceberá **5%** (cinco por cento) de seu salário base;

b) mediante certificado de conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado, o docente perceberá **10 %** sobre o salário base.

b) mediante apresentação de conclusão de curso de doutorado, o docente perceberá **15 %** (quinze por cento) sobre o salário base.

III - Diretor de Escola

a) mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de especialização *lato sensu* com no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas o profissional de ensino perceberá **5%** (cinco por cento) de seu salário base;

b) mediante certificado de conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado, o docente perceberá **10 %** sobre o salário base.

c) mediante apresentação de conclusão de curso de doutorado, o docente perceberá **15 %** (quinze por cento) sobre o salário base.

IV – Pedagogo

b) mediante certificado de conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado, o docente perceberá **10 %** sobre o salário base.

c) mediante apresentação de conclusão de curso de doutorado, o docente perceberá **15 %** (quinze por cento) sobre o salário base.

Art. 32. Para efeito de enquadramento, serão aceitos, preliminarmente, certificados de conclusão de cursos de graduação correspondente à licenciatura plena, desde que devidamente reconhecidos, devendo o interessado apresentar, no prazo de 12 (doze) meses, o diploma devidamente registrado no órgão competente.

Parágrafo Único. Na hipótese de inobservância do prazo fixado no "caput" deste art. sem a apresentação de motivos devidamente comprovados e esgotadas todas as possibilidades, o benefício concedido será anulado, revogando-se seus efeitos à data de sua concessão.

Art. 33. Serão aceitos, para os efeitos previstos para a apresentação de título de mestre ou de doutor, respectivamente, certificados de conclusão de curso de pós-graduação "strictu sensu", devidamente credenciados, desde que contenham dados referentes à aprovação da dissertação ou da defesa de tese.

Parágrafo Único. Os títulos previstos no "caput" serão considerados uma única vez, vedada sua acumulação para fins de concessão de referências.

Art. 34. Para os fins previstos nesta Lei Complementar, somente serão considerados os títulos que guardem estreito vínculo de ordem programática com a natureza das disciplinas, objeto da área de atuação do docente.

Parágrafo Único. Caberá a Secretaria Municipal de Educação, a análise preliminar dos títulos apresentados, de acordo com o disposto no "caput" deste art. e segundo as diretrizes emitidas pela própria Secretaria Municipal de Educação.

Art. 35. Consideram-se impedidos de usufruir os benefícios da progressão salarial prevista nesta Lei Complementar, os integrantes do quadro do magistério, nomeados em comissão para afastamentos em outros órgãos ou funções fora do sistema Municipal de ensino ou na própria Secretaria Municipal de Educação que não correlatas ao magistério.

Art. 36. O integrante da carreira de magistério, quando nomeado para outro emprego da mesma carreira, poderá reapresentar, para fins de progressão salarial, comprovante de habilitações obtidas em grau superior, previstas nos Art.32 e seguintes, desde que compatíveis com o campo de atuação no novo emprego.

Art. 37. O processo de progressão salarial na carreira tanto pela via acadêmica como pela via não acadêmica, ocorrerá desde que observada a disponibilidade financeira e orçamentária do Município, e o limite legal de despesa com pessoal estabelecido na Lei de Responsabilidade Fiscal – Lei nº 101/2000, sendo privativo do Chefe do Executivo Municipal o ato de concessão e o respectivo

registro, observando-se sempre que constatada a impossibilidade imediata de evolução conforme o disposto nesta Lei Complementar.

§1º. A Secretaria Municipal de Educação deverá encaminhar a relação dos servidores que fizerem jus aos benefícios da progressão.

§ 2º. O direito à progressão salarial somente poderá ser negado no caso de ocorrência das situações previstas no "caput" deste artigo, observando-se as disposições constantes desta Lei Complementar.

§ 3º. Em nenhuma hipótese o integrante do quadro do magistério que figurar como apto à progressão poderá ser preterido em favor de outro.

Art. 38. Constatado que houve progressão indevida, prejudicando assim um profissional em benefício de outro, será o ato imediatamente anulado.

Parágrafo Único. O empregado a quem cabia a progressão, receberá a diferença de retribuição a que tiver direito, retroativamente a data em que ocorreu a progressão indevida.

Art. 39. As progressões salariais se darão a partir do enquadramento realizado após a vigência desta Lei Complementar.

Art. 40. Os efeitos do enquadramento do quadro do magistério em nível superior decorrente da progressão salarial pela via acadêmica prevista nesta Lei Complementar, terão vigência a partir da data do requerimento do interessado e mediante comprovação da documentação prevista, desde que atendidas as condições previstas nos artigos 37, 38 e 39 deste dispositivo legal, observando-se as disposições do artigo 44.

SEÇÃO II

DOS REQUISITOS E CONDIÇÕES DE PROGRESSÃO SALARIAL PELA VIA NÃO ACADÊMICA

Art. 41 - Somente poderá concorrer à progressão funcional pela via não acadêmica, o profissional do magistério público municipal que, cumulativamente:

I - tiver cumprido no mínimo 03 (três) anos de efetivo exercício no nível em que estiver enquadrado.

II - não tiver sofrido nenhuma sanção disciplinar prevista em lei.

III - preencher os requisitos e as exigências previstas, para o exercício do cargo.

IV – for aprovado no processo de Avaliação de Desempenho.

V – tiver realizado cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional de pequena duração, no respectivo campo de atuação, perfazendo um total de no mínimo 180 horas.

§ 1º. - Consideram-se como requisitos e exigências previstas para a progressão funcional pela via não acadêmica na carreira, o atendimento aos critérios de avaliação de indicadores de crescimento de sua capacidade profissional através de aperfeiçoamento e avaliação periódica.

§ 2º. - Consideram-se cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional de pequena duração, no respectivo campo de atuação, todos aqueles realizados por instituições credenciadas, de acordo com a sua especificidade, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) horas, no interstício de 03 (três) anos, pelo qual perceberá a quantia de 3% (três por cento) de seu salário base, sendo que a progressão salarial pela via não acadêmica de títulos, dependerá da avaliação de desempenho.

§ 3º. - O interstício de tempo de que trata o inciso I deste artigo será suspenso sempre que houver qualquer afastamento por prazo igual ou superior a 06

(seis) meses, contínuos ou não, exceto os afastamentos previstos para exercer atividades correlatas às do magistério.

§ 4º. - Excetuam-se do disposto no parágrafo anterior os afastamentos previstos na Constituição Federal.

§ 5º. - Os funcionários públicos que se encontrem em período de estágio probatório ou que vierem a compor o Quadro do Magistério após a publicação da presente Lei somente farão jus ao percentual estabelecido no parágrafo segundo do presente artigo após cumprido todas as exigências elencadas nos incisos I a IV do presente artigo.

Art. 42 - Para efeito de apuração, controle e acompanhamento das progressões funcionais, seja pela via acadêmica, seja pela via não acadêmica, a Administração Municipal deverá valer-se de apontamentos apropriados, que obrigatoriamente deverão fazer parte do prontuário do funcionário público integrante do quadro do magistério público municipal.

Art. 43 – A Secretaria Municipal da Educação elaborará lista contendo a classificação dos profissionais aptos à progressão, seja pela via acadêmica ou pela via não acadêmica, que deverá ser publicada na forma da Lei, observando-se rigorosamente suas posições, para efeito da concessão da vantagem a que fizer jus o funcionário público.

Parágrafo Único - O profissional integrante do quadro do magistério público municipal que, ao final do tempo mínimo exigido para concorrer à sua progressão funcional não atingir as condições e requisitos necessários para sua progressão salarial, será assegurado o direito de pleiteá-la nos exercícios seguintes no que diz respeito aos cursos de atualização profissional.

CAPÍTULO VIII
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DO INTEGRANTE DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 44. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, de acordo com os critérios constantes neste Capítulo.

Art. 45. A avaliação de desempenho funcional será aplicada:

I - para efeito de progressão do servidor na carreira.

II - para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

III – para efeito de aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório.

Art. 46. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional proporciona a aferição do desempenho do servidor público municipal no exercício do seu cargo no seu ambiente de trabalho durante um determinado período de tempo, mediante a observação e mensuração de fatores objetivos e de desempenho.

Parágrafo Único. Cada fator terá seu padrão para efeito de comparação e mensuração do desempenho, sendo atribuídos pontos que somados identificarão a posição do servidor na avaliação.

Art. 47. Na avaliação dos fatores objetivos, o padrão atribuído a cada servidor será de 100 pontos, sendo descontado deste total o número de pontos, conforme a quantidade de ocorrências, correspondentes aos apontamentos nos registros funcionais do servidor público no período de avaliação, relativos aos seguintes fatores:

PARTE I

I – pontualidade:

a. atrasos de até 5 minutos : - 1 (um) ponto por ocorrência.

b. atrasos de 6 a 10 minutos : - 2 (dois) pontos por ocorrência.

II – assiduidade:

a. falta justificada: - 2 (dois) pontos por ocorrência.

b. falta injustificada: - 10 (dez) pontos por ocorrência.

c. falta injustificada por hora/aula – 1 (um) ponto por ocorrência.

III – disciplina:

a. advertência escrita: - 50 (cinqüenta) pontos por ocorrência.

b. suspensão : - 100 (cem) pontos por ocorrência.

§ 1º. Considera-se falta justificada a ausência ao serviço do integrante do quadro do magistério, mediante apresentação de requerimento do interessado e de atestado médico se este estiver devidamente avalizado ou se for emitido por Médicos designados pela Prefeitura Municipal.

§ 2º. Falta injustificada é aquela cujo pedido de deferimento de que trata o parágrafo anterior seja rejeitado, ou que o profissional não tenha feito o devido requerimento.

§ 3º. A pontuação final do servidor será o resultado da soma das ocorrências subtraído do padrão atribuído, desprezando-se o resultado inferior a zero.

Art. 48. Na avaliação dos fatores de desempenho da PARTE II serão atribuídos pontos que variam de 01 a 04 em resposta às questões dirigidas, que visam medir, em determinado período de tempo, a conduta e o grau de comprometimento do servidor no exercício do cargo.

Parágrafo Único. O mínimo de pontos a ser atribuído ao servidor, na PARTE II da avaliação, é 100 e o máximo é 400.

Art. 49. Na avaliação da PARTE II, os pontos atribuídos para cada um dos fatores serão multiplicados pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá a 100, conforme os artigos seguintes.

Art. 50. Para os cargos pertencentes à classe de docentes, serão considerados na parte II os seguintes fatores:

PARTE II

I. Aptidão

a) Iniciativa: peso 5;
b) Responsabilidade: peso 16

II. Dedicação ao Ensino:

a) Interesse em aprimorar-se: peso 3;
b) Plano de aula: peso 11;
c) Cumprimento do planejamento: peso 12;
d) Entrega de relatórios à Secretaria da Escola: peso 2;
e) Uso dos recursos disponíveis: peso 4.

III. Idoneidade Moral:

a) Relacionamento com alunos: peso 10;
b) Relacionamento com a comunidade: peso 8;
c) Espírito de cooperação e solidariedade: peso 6;
d) Relacionamento com colegas: peso 9.

IV. Produtividade:

a) Volume de trabalho realizado em determinado espaço de tempo: peso 14.

Art. 51. Para os cargos pertencentes à classe de Suporte Pedagógico, serão considerados na parte II os seguintes fatores:

A) Diretor de Escola

I - Responsabilidade: peso 10

II - Capacidade Profissional

a) liderança: peso 02

b) desenvolvimento profissional: peso 02

c) planejamento e organização: peso 02

d) iniciativa: peso 02

e) cooperação: peso 02

III - Habilidade interpessoal

a) relacionamento pessoal: peso 03

b) comunicação: peso 01

c) relacionamento com a comunidade: peso 03

IV - Produtividade: peso 10

V - Coordenação da elaboração e execução do projeto pedagógico da escola: peso 15

VI - Apoio aos docentes na execução de seu plano de trabalho: peso 10

VII – Articulação com a comunidade escolar informando sobre a freqüência e rendimento dos alunos: peso 07

VIII - administração de pessoal de serviços e de recursos: peso 05

IX – Sugestão de praticas pedagógicas inovadoras para a solução de problemas de aprendizagem: peso 05

X – Liderança em relação ao corpo docente e discente: peso 11

XI – Apoio a pratica docente com foco na aprendizagem do aluno: peso 10

B) Pedagogo

I – Planejamento e organização: peso 10

II – Conhecimento de conteúdo e aplicação de técnicas: peso 10

III – Recursos e tecnologia: peso 07

IV – Técnicas de ensino: peso 10

V – Comunicação oral: peso 10

VI – Comunicação escrita: peso 10

VII – Relacionamento interpessoal profissional-aluno: peso 08

VIII – Relacionamento interpessoal profissional-ambiente de trabalho: peso 08

IX – Identificação e atendimento as diferenças individuais: peso 08

X – Interação social escola-comunidade: peso 03

XI - Interação social profissional-familias: peso 03

XII – Responsabilidade e comprometimento com resultado: peso 10

XIII – Outras habilidades e competências: peso 03

Art. 52. Na avaliação da PARTE III, o padrão atribuído a cada servidor será de no máximo 100 pontos, estabelecido em conformidade com o resultado da avaliação externa (Federal, Estadual ou Municipal) efetuada no ano anterior nos alunos da rede municipal de ensino, levando-se em conta que a pontuação máxima de 100 pontos deverá corresponder a 100% da maior nota obtida no resultado final

avaliação externa (Federal, Estadual ou Municipal) do ano anterior, de acordo com as cidades/escolas e alunos avaliados.

Parágrafo Único. Para obtenção do resultado dos pontos de cada servidor, deverá ser levado em conta a maior nota obtida na avaliação externa (Federal, Estadual ou Municipal) do ano anterior, utilizada como parâmetro e desta forma calcular de acordo com a nota obtida pelos alunos (no caso de avaliação do professor – de acordo com a média de pontos dos alunos da sala de aula para qual ministrou aulas no anterior), o percentual atingido e assim definir a pontuação obtida pelo servidor.

Art. 53. A soma das pontuações obtidas nas PARTES I (cumprimento de normas – pontualidade, assiduidade e disciplina), II (desempenho) e III (resultado da avaliação externa do ano anterior) fornecerá o resultado obtido pelo servidor na Avaliação Periódica de Desempenho.

Parágrafo Único. Serão considerados na soma os resultados inferiores a zero que o servidor tiver obtido na PARTE I desta Avaliação.

Art. 54. Os conceitos finais de avaliação, conforme a soma da pontuação obtida dos fatores objetivos e de fatores de desempenho será atribuída ao servidor público na seguinte forma:

I - excelente: de 451 a 600 pontos.

II - bom: de 301 a 450 pontos.

III - regular: de 151 a 300 pontos.

IV - insatisfatório: de 0 (zero) a 150 pontos.

§ 1º Será utilizado o método da escala gráfica, através da aplicação de fichas de Avaliação , compostas por 3 (três) partes:

PARTE I – Avaliação dos fatores de pontualidade, assiduidade e disciplina;

PARTE II – Avaliação dos fatores de aptidão, dedicação ao ensino, idoneidade moral e produtividade;

PARTE III – Avaliação externa dos alunos;

§ 2º Será utilizado o fator da PARTE III, que levará em conta o resultado de avaliações externas feitas por mecanismos de órgãos oficiais, junto aos alunos da Rede Municipal de Ensino.

Art. 55. O profissional do Quadro do Magistério Público, que for ocupante de cargo que for enquadrado nos incisos I e II do caput do artigo anterior, acrescidos da participação em cursos, previstos nesta lei, torna o integrante do quadro do magistério público municipal apto a concorrer à progressão salarial, desde que obedecido o interstício mínimo de tempo previsto neste diploma legal.

Parágrafo Único. O profissional de que trata o "caput" deste artigo receberá 5% (cinco por cento) sobre a referência básica, desde que haja disponibilidade financeira e orçamentária e desde que não ultrapasse o limite legal de gastos com pessoal

Art. 56. Por intermédio de processo administrativo disciplinar poderá ser exonerado o servidor em estágio probatório a quem for atribuído:

I – 02 (dois) conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório. ou

II – 02 (dois) conceitos intercalados de desempenho insatisfatório nas últimas 03 (três) avaliações.

§ 1º. O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo solicitar reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de 10 (dez) dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 2º. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso à Comissão de Avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 3º. Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e a prova dos fatos descritos na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

§ 4º. Fica assegurado ao servidor de que trata este Art. o direito ao contraditório e a ampla defesa, nos termos do inciso LIV e LV do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Art. 57. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional será coordenado pela Comissão Municipal de Avaliação de Desempenho, nomeada através de Portaria do Chefe do Executivo, composta por 05 (cinco) membros, dentre servidores públicos permanentes.

Art. 58. Compete a Comissão Municipal de Avaliação de Desempenho:

I - desenvolver as atividades que as leis, regulamentos e instruções lhes atribuírem;

II - desenvolver e acompanhar os critérios para avaliação de desempenho do funcionário público que se encontrar em período de estágio probatório, nos termos constantes neste Plano;

III – desenvolver avaliações de desempenho para efeitos de evolução salarial; e

IV - desenvolver os trabalhos para apuração de insuficiência de desempenho dos servidores públicos.

Art. 59. São impedidos de intervir em qualquer ato do processo de avaliação de desempenho, o cônjuge, o companheiro, ou parente do avaliado, consangüíneo ou afim em linha reta ou colateral até o 3º (terceiro) grau.

Parágrafo único – Sempre que ocorrer a hipótese prevista neste artigo, o membro da Comissão de Avaliação de Desempenho deverá declarar-se suspeito, sob pena de nulidade do ato, quando então será substituído por suplente.

Art. 60. Os demais atos necessários a Avaliação de Desempenho que não estejam previstos nesta Lei serão regulamentados por Decreto.

SEÇAO I
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 61. Estágio Probatório corresponde ao período em que o empregado público deve ser constantemente avaliado para fins de obtenção de sua efetividade ou não no serviço público, aplicando-se as disposições contidas na Lei Complementar n.260/2003, cumuladas com as definidas nesta Lei.

§ 1º. O Estágio Probatório compreende o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do empregado público municipal, cujo ingresso tenha sido proveniente de concurso público de provas e títulos.

§ 2º. No período de estágio probatório serão apurados requisitos e critérios, através da avaliação de desempenho, elencados nos artigos 44 e seguintes, da presente Lei Complementar, desconsiderando, quando for o caso, qualquer regra para progressão funcional, antes da efetivação.

§ 3º. Os critérios de avaliação a que se refere o parágrafo anterior serão aplicados e ponderados em conformidade com as características das funções

exercidas e com as competências do órgão ou da entidade a que estejam vinculadas, sendo considerado insuficiente, para os fins desta Lei Complementar, o desempenho apurado em avaliação que comprove o desatendimento, de forma habitual, de qualquer dos requisitos previstos naquele dispositivo.

Art. 62. Sem prejuízo ao sistema de avaliação de desempenho, o responsável pela unidade de serviço onde o empregado público desempenha suas atividades, informará a Comissão Municipal de Avaliação de Desempenho sobre a adequação ou não do empregado público ao serviço público.

§ 1º. Constatado ao final de cada ano de avaliação do empregado público em período de estágio probatório que este não se encontra apto a permanecer no Serviço Público Municipal, será concedido ao mesmo, o prazo de 10 (dez) dias para apresentar defesa escrita, alegando o que for de seu interesse.

§ 2º. Quando possível, até 04 (quatro) meses antes de findo o período do estagiário probatório, será submetido à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do empregado público, realizada de acordo com os termos da avaliação de desempenho.

§ 3º. A Comissão Municipal de Avaliação de Desempenho, sempre que necessário, poderá consultar o Chefe imediato do empregado público municipal avaliado, que informará, de forma isenta e precisa sobre os trabalhos executados pelo empregado público, parecer este que subsidiará o relatório a ser feito pelos membros da Comissão.

§ 4º. Se a Comissão Municipal de Avaliação de Desempenho considerar aconselhável a exoneração do empregado público, após a apresentação de sua defesa escrita e assegurados o contraditório e a ampla defesa, encaminhará a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, o respectivo relatório, o qual o acatará, exonerando o empregado público, ou o rejeitará, de forma fundamentada,

determinando a continuidade do estágio probatório ou concedendo a efetividade ao empregado público.

§ 5º. O empregado público em estágio probatório será exonerado antes de cumprido os prazos estabelecidos nesta Lei para avaliação de sua aptidão ao exercício do emprego, sempre que cometer infração cuja punição prevista seja a suspensão ou demissão a bem do serviço público, apurada através de processo administrativo próprio.

Art. 63. A avaliação de que trata o artigo anterior, além de apurar o desempenho dos empregados públicos que se encontrem em estágio probatório, também avaliará os empregados públicos permanentes no serviço público, para fins do que estabelece o art. 41 da Constituição Federal.

Art. 64. Será computado como tempo de serviço, para efeito de estágio probatório os afastamentos previstos no artigo 70 desta lei e também da Lei 260/2003.

CAPÍTULO IX
DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS
SEÇÃO I
DA REMUNERAÇÃO

Art. 65. A Remuneração dos integrantes do quadro do magistério público municipal será constituída do piso salarial ou salário base contemplado com as vantagens pecuniárias advindas da progressão salarial da carreira, definidos por percentuais, mais as vantagens pecuniárias constantes da legislação vigente.

Art. 66. Constituem vantagens pecuniárias dos empregados abrangidos por esta Lei Complementar, além das suas respectivas remunerações acrescida dos direitos previstos pela Constituição Federal e pela CLT, os direitos previstos na Lei Municipal Lei 260/2003 e demais legislações municipais especificas, desde que não conflitem com as normas estabelecidas nesta lei

SEÇÃO II
DA APOSENTADORIA

Art. 67. A aposentadoria dos empregados públicos municipais esta disciplinada em legislação própria e em conformidade com as normas constitucionais e legislação infra-constitucional aplicáveis a espécie.

CAPÍTULO X
DOS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 68. A Secretaria Municipal de Educação no cumprimento do disposto nos arts. 67 e 87 da Lei Federal nº 9394/96, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, com programas de capacitação, aperfeiçoamento e atualização no serviço.

§ 1º. Os programas de que trata o "caput" deste artigo poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições que mantenham atividades na área de educação.

§ 2º. Deverão levar em consideração as prioridades das áreas curriculares carentes de professores, a situação funcional dos professores e a

utilização de metodologias diversificadas, inclusive as que utilizam recursos da educação à distância.

CAPÍTULO XI
DOS DEVERES E DIREITOS DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I
DOS DEVERES

Art. 69. Além dos deveres comuns aos empregados públicos municipais, cumpre aos membros do Quadro do Magistério Municipal, no desempenho de suas atividades:

I – preservar os princípios, os ideais e os fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional.

II – empenhar-se na educação integral do aluno, incutindo-lhe o espírito de solidariedade humana, de justiça e cooperação, o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria.

III – respeitar a integridade do aluno.

IV – desempenhar atribuições, funções e empregos permanentes específicos do magistério com eficiência, zelo e presteza.

V – manter o espírito de cooperação com a equipe da escola e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática.

VI – conhecer e respeitar as leis.

VII – participar do conselho de Escola e/ou APM.

VIII – manter a Secretaria Municipal de Educação informada do desenvolvimento do processo educacional, expondo suas críticas e apresentando sugestões para a sua melhoria.

IX – buscar o seu constante aperfeiçoamento profissional através de participação em cursos, reuniões, seminários, sem prejuízo de suas funções.

X – cumprir ordens superiores, representando a autoridade competente quando forem manifestamente ilegais.

XI – respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado.

XII – zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação dos educadores.

XIII – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares.

XIV – tratar com urbanidade, respeito e igualdade a todos os alunos, pais, funcionários e servidores do Quadro do Magistério.

XV – participar de todas as atividades inerentes e correlatas ao processo de ensino aprendizagem.

XVI – impedir toda e qualquer manifestação de preconceito social, racial, religioso e ideológico.

XVII – não se ausentar do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do superior imediato.

Parágrafo Único. Constitui falta grave impedir que o aluno participe das atividades escolares em razão de qualquer carência material.

SEÇÃO II
DOS DIREITOS

Art. 70. Além dos previstos em outras normas, são direitos dos integrantes do Quadro do Magistério.

I – ter ao seu alcance informações educacionais, bibliográficas e outros recursos para a melhoria do desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos.

II – ter assegurado, mediante prévia consulta e autorização da Secretaria Municipal de Educação a oportunidade de frequentar cursos de capacitação e treinamento que visem à melhoria de seu desempenho e aprimoramento do processo educacional, desde que não prejudique as atividades escolares.

III – participar das deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e desenvolvimento eficiente do processo educacional.

IV – contar com um sistema permanente de orientação e assistência que estimule e contribua para um melhor desempenho de suas atribuições.

V – dispor de condições de trabalho que permitam dedicação às suas tarefas profissionais e propiciem a eficiência e eficácia do ensino.

VI – ter assegurado a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independente do regime jurídico a que estiver sujeito.

VII – reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares, desde que a Secretaria Municipal de Educação, esteja previamente informada.

VIII – ter a liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e a construção do bem comum, sem comprometer a linha pedagógica adotada.

IX – gozar de 30 (trinta) dias de férias anuais e 15 (quinze) dias de recesso no mês julho e 07 (sete) dias no mês de dezembro posteriores a avaliação final, nos termos estabelecidos pela Administração Municipal, no caso de docentes;

excetuando-se os profissionais de suporte pedagógico que tem direito apenas a 30 (trinta) dias anuais de férias.

CAPÍTULO XII
DOS AFASTAMENTOS

Art. 71. Os ocupantes da classe de docentes e/ou suporte pedagógico poderão ser afastados, respeitando o interesse da Administração Municipal para:

I – ocupar emprego público permanente ou cargo de provimento em comissão.

II – exercer atividades inerentes ou correlatas ao magistério em empregos ou funções previstas na Secretaria Municipal de Educação.

III – exercer emprego ou substituir ocupante de função ou cargo, desde que da mesma classe, classificado em qualquer unidade escolar do município.

IV – exercer, junto a entidades conveniadas com a Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízos de vencimentos e das demais vantagens do emprego, atividades inerentes ao magistério.

V – frequentar cursos de pós-graduação em nível de mestrado e/ou doutorado.

VI – atuar em projetos educacionais desenvolvidos pela Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º. Consideram-se atribuições inerentes às do magistério aquelas que são próprias do emprego e da função docente do Quadro de Magistério.

§ 2º. Consideram-se atribuições correlatas às do magistério aquelas relacionadas com a docência em outras modalidades de ensino, bem como as de natureza técnica.

§ 3º. Os afastamentos a que se refere o inciso II serão concedidos sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do emprego, devendo o integrante do quadro do magistério cumprir o regime de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas.

§ 4º. O integrante do quadro do magistério, por ocasião do afastamento a que se refere o inciso II poderá optar entre seus vencimentos e/ou a diferença entre seu salário base e a referência do emprego para o qual for designado.

Art. 72. Os afastamentos referidos no artigo. anterior, incisos I, II, III, IV e VI serão concedidos sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens de seu emprego de origem.

Parágrafo Único. Será considerado suspenso o contrato de trabalho do docente que requerer afastamento para freqüentar cursos de pós-graduação em nível de mestrado e/ou doutorado, observando-se as disposições do artigo 15 da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 73. Não haverá incorporação de vencimentos quando o docente ocupar função de confiança ou cargo de provimento em comissão, passando a perceber o salário de seu emprego de origem quando deixar de exercer as atribuições atinentes ao cargo de provimento em comissão ou função de confiança.

Parágrafo Único. O docente designado para exercer função de confiança ou cargo de provimento em comissão poderá optar por receber o salário de seu emprego de origem, quando este for superior.

Art. 74. Os afastamentos para outros órgãos ou funções fora do sistema municipal de ensino ou na própria Secretaria Municipal de Educação, que não correlatas ao magistério serão concedidos com prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do emprego.

Art. 75. Serão considerados de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, os afastamentos previstos na Lei 260/2003 e também os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de:

I – férias.

II – casamento, 09 (nove) dias. - art. 320 da CLT

III – falecimento do cônjuge, filhos e pais, 09 (nove) dias.- art. 320 da CLT

IV - falecimento de irmãos e de outras pessoas declaradas na carteira de trabalho e previdência social sob dependência econômica do docente, 02 (dois) dias.

V – serviços obrigatórios por lei.

VI – licença quando acidentado no exercício de suas atribuições ou atacado de doença profissional.

VII – licença a funcionária gestante, nos termos da legislação vigente.

VIII – licença paternidade, 05 (cinco) dias.

Parágrafo Único – Os integrantes do quadro do magistério perceberão como vantagem pecuniária a gratificação por assiduidade no percentual de 10% sobre os vencimentos do cargo, desde que o empregado tenha no máximo 5 (cinco) faltas anuais e 1 (uma) ao mês, mesmo que essas faltas sejam justificadas, exceto os casos de acidente de trabalho .

CAPÍTULO XIII
DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 76. Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos docentes e profissionais de educação de suporte pedagógico.

§ 1º. A substituição poderá ser exercida por ocupante de emprego da mesma classe de docentes, classificado em qualquer unidade escolar do município.

§ 2º. O ocupante de emprego do Quadro do Magistério poderá, também, exercer emprego vago da mesma classe, nas mesmas condições do parágrafo anterior.

§ 3º. Na inexistência de professor titular de emprego, a substituição poderá ser exercida por docente classificado em processo seletivo de provas e títulos, observada a qualificação mínima estabelecida na presente Lei.

Art. 77. Para as função de confiança, haverá substituição nos afastamentos estabelecidos na legislação vigente, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Art. 78. As substituições na função docente por período igual ou inferior a 15 (quinze) dias, sempre que possível, serão efetuadas por docentes de empregos em provimento permanente, e, na impossibilidade, serão admitidos através do processo seletivo de provas e títulos.

Art. 79. Para o cumprimento do estabelecido neste capítulo, consideram-se afastamentos legais, os previstos na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional em vigor.

Art. 80. Os efeitos das substituições cessam automaticamente com a reassunção do titular ou com a vacância do emprego.

CAPÍTULO XIV
DA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES E/OU AULAS

Art. 81. Para fins de atribuição de classes e/ou aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes e/ou aulas a serem atribuídas formularão, pedido de inscrição junto a Secretaria Municipal de Educação e serão classificados, observada a seguinte ordem de preferência, quanto:

I – à situação funcional:

a) titulares de emprego, providos mediante concurso de provas e títulos, correspondentes aos componentes curriculares das classes e/ou aulas a serem atribuídas.

II – tempo de serviço no magistério público municipal, na forma a ser regulamentada.

III – quanto aos títulos:

a) Curso superior Licenciatura de Graduação Plena.

b) diplomas de mestre e doutor, correspondentes ao campo de atuação relativo às classes e/ou aulas a serem atribuídas.

c) Cursos de formação complementar no respectivo campo de atuação, na forma a ser regulamentada.

Parágrafo Único. No caso de professor contratado por prazo determinado em caráter temporário a atribuição de aulas deverá respeitar a lista classificatória.

Art. 82. Compete a Secretaria Municipal de Educação, atribuir classes e/ou aulas aos docentes, respeitando a escala de classificação geral do município.

Parágrafo Único. A Prefeitura Municipal de Cabreúva através de Resolução da Secretaria de Educação, na época devida, contendo instruções necessárias ao cumprimento deste Artigo.

CAPÍTULO XV
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 83. Para a avaliação de desempenho funcional, período de estágio probatório e progressão dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, será criada uma comissão, respeitando a representatividade dos empregos do Quadro do Magistério.

Art. 84. Ficam os docentes e profissionais da classe de suporte pedagógico, ocupantes de empregos de provimento permanente enquadrados neste Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 85. Integram-se a este Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, no que couber, o titular de emprego no sistema Municipal de Ensino, admitido através de concurso público ou que seja considerado estável pelo artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 86. O Departamento de Recursos Humanos com a colaboração da Secretaria Municipal de Educação apostilará os títulos e farão as devidas anotações nos prontuários dos profissionais de educação abrangidos por esta Lei Complementar.

Art. 87. Aplica-se subsidiariamente aos integrantes do quadro do magistério, naquilo que com o presente não conflitar, as disposições da legislação municipal vigente.

Art.88. Fica assegurado aos integrantes do quadro do magistério municipal em efetivo exercício das suas atribuições na Secretaria Municipal de Educação o pagamento mensal do premio de valorização do magistério sob a forma de gratificação correspondente a 10 % da remuneração básica inicial do professor a ser concedido após o estágio probatório.

Parágrafo Único - O beneficio constante do caput deste artigo não será estendido aos servidores públicos que ingressarem na administração após a publicação desta Lei.

CAPÍTULO XVI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 88. As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão por conta das dotações próprias consignadas em orçamentos suplementados, se necessário, na forma legal.

Art. 89. Fica o Poder Executivo autorizado a baixar as normas regulamentares necessárias à execução da presente Lei Complementar.

Art. 90. Esta Lei entrará em vigor a partir de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário em especial as Leis nº 198/2000 e Lei nº 249/02 E 252/2003.

Prefeitura Municipal de Cabreúva, em 16 de fevereiro de 2012.

CLAÚDIO ANTONIO GIANNINI
Prefeito

Publicada na Imprensa Oficial do Município e arquivada no Setor de Expediente e Registro da Prefeitura de Cabreúva, em 16 de fevereiro de 2012.

LUCAS GIOLLO RIVELLI
Procurador do Município de Cabreúva

ANEXO I

A que se refere o Art. 6 da presente Lei

DENONINAÇÃO	FORMAS DE PROVIMENTO	REQUISITOS PARA PROVIMENTO
CLASSE DE DOCENTES		
Professor de Educação Básica I	Concurso público de provas e títulos e nomeação	Curso Normal Superior e/ou Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação de Magistério nas séries iniciais.
Professor de Educação Básica II	Concurso público de provas e títulos e nomeação	Curso superior, Licenciatura de graduação plena com habilitação especifica ou formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente e curso de capacitação de 180 para Educação Especial

ANEXO I

A que se refere o Art. 6 da presente Lei

DENONINAÇÃO	FORMAS DE PROVIMENTO	REQUISITOS PARA PROVIMENTO
CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO		
Diretor de Escola	Permanente	Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação Especifica em Administração Escolar e ou pós-graduação em Gestão Escolar e ter no mínimo 03 (três) anos de exercício efetivo no magistério público.
Vice-Diretor	Função de Confiança	Licenciatura Plena em Pedagogia ou pós-graduação em Gestão Escolar e ter no mínimo 03 (três) anos de exercício efetivo no magistério público.
Pedagogo	Permanente	Licenciatura Plena com especialização e Pedagogia
Professor Coordenador	Função de Confiança	Licenciatura Plena e ter no mínimo 03 (três) anos de exercício efetivo no magistério público ou privado ou pós graduação na área de

		educação, no campo de atuação.
Supervisor de Ensino	Comissão	Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação Especifica em Supervisão Escolar e ter no mínimo 03 (três) anos de exercício efetivo no magistério

ATRIBUIÇÕES

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Professor Educação Básica I

ATRIBUIÇÕES

1. – Docência na Educação Infantil (creche e pré-escolas), Ensino Fundamental nos anos iniciais, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 - exercer 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.

1.2 - preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações.

1.3 – diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e aplicando instrumentos de avaliação.

1.4 - interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida.

1.5 - cumprir plano de trabalho segundo a Proposta Pedagógica da Escola.

1.6 - Ministrar aulas ensinando os alunos com técnicas de alfabetização, expressão artística e corporal.

1.7 - Zelar pela aprendizagem dos alunos.

1.8 - Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.

1.9 - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

1.10 - Desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe.

1.11 - Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem.

1.12 - Trabalhar obrigatoriamente os temas transversais.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Professor Educação Básica II – Educação Especial

ATRIBUIÇÕES

1- Docência em classes de Educação Especial desenvolvendo competências para identificar as necessidades educacionais especiais para definir, implementar, liderar, apoiar a implementação de estratégias de flexibilização, adaptação curricular, procedimentos didáticos e praticas alternativas adequadas ao atendimento das mesmas, bem como trabalhar em equipe, incluindo entre outras as seguintes atribuições:

1.1 – Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola.

1.2 - Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações.

1.3 - Elaborar plano de trabalho que contemple as especificidades da demanda existente na unidade, atendidas as novas diretrizes de educação especial.

1.4 – Integrar os conselhos de classes/ciclos/séries e participar das de trabalho pedagógico coletivo e outras atividades programadas pela escola/ município.

1.5 - orientar a equipe escolar quanto aos procedimentos e estratégias de inclusão dos alunos nas classes comuns.

1.6 - Ministrar aulas em classes de Portadores de Deficiência visando auferir-lhe conhecimentos, bem como integração social.

1.7 - 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.

1.8 - Ministrar as aulas, transmitindo aos alunos conhecimentos de conformidade com o tipo e grau de deficiência, aplicando-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.

1.9 – 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.

1.10 - Organizar e promover solenidades comemorativas, jogos, trabalhos manuais para ativar o interesse dos alunos pelos acontecimentos histórico-sociais da pátria.

1.11 - Manter estreita relação com demais profissionais do município: Psicólogo Fonoaudiólogo e Assistente Social.

1.12 Atuar nas salas de recursos atendendo alunos individualmente ou em pequenos grupos, para alunos que apresentem necessidades educacionais especiais, em horário diferente daquele em que freqüentem a classe comum.

1.13 - Trabalhar obrigatoriamente os temas transversais.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Professor Educação Básica II

ATRIBUIÇÕES

1 – Docência no Ensino Fundamental em classes dos anos iniciais, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 – exercer atividades de planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos, cronogramas e selecionando conteúdos.

1.2 – preparar aulas, pesquisando, selecionando materiais e informações.

1.3 - cumprir plano de trabalho segundo a Proposta Pedagógica da Escola.

1.4 - Promover a educação dos (as) alunos (as) por intermédio dos seguintes componentes curriculares: artes, educação física, línguas estrangeiras modernas e informática.

1.5 - planejar cursos, aulas e atividades escolares.

1.6 – avaliar o processo de ensino-aprendizagem e seus resultados.

1.7 – registrar práticas escolares de caráter pedagógico.

1.8 - desenvolver atividades de estudo.

1.9 - participar das atividades educacionais e comunitárias da escola: para o desenvolvimento das atividades e mobilizando um conjunto de capacidades comunicativas.

1.10 - Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.

1.11 - Cumprir os dias letivos e horas aula estabelecidas.

1.12 - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

1.13 -Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem.

1.14 - Trabalhar obrigatoriamente os temas transversais.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Diretor de Escola

ATRIBUIÇÕES

1. – Atividades de suporte pedagógico direto à docência na Educação Básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 – Acompanhar e participar da elaboração e a execução da Proposta Pedagógica da Escola.

1.2 - Administrar o pessoal, os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista a plena realização de seus objetivos pedagógicos.

1.3 - Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas aula estabelecidas.

1.4 -Velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente.

1.5 – Prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento.

1.6 – Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.

1.7 – Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da Proposta Pedagógica da Escola.

1.8 – Acompanhar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.

1.9 – Acompanhar, com o Diretor de Escola Auxiliar, o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias.

1.10- Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do Sistema Municipal de Ensino e da escola.

1.11- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do Sistema Municipal de Ensino e da escola, em relação aos aspectos administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.

1.12- Acompanhar e supervisionar o funcionamento da escola, zelando pelo patrimônio, pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

1.13- Trabalhar obrigatoriamente os temas transversais.

1.14- Manter a disciplina e o bom relacionamento entre Prefeitura, servidores, pais e alunos.

1.15- Incentivar os pais, professores, alunos e funcionários a participarem de projetos propostos pela Prefeitura Municipal.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Vice-Diretor de Escola

Atribuições

1 – Atividades de suporte pedagógico direto à docência na Educação Básica, voltadas para planejamento, administração, orientação, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 – Responder pela Direção da Escola no horário que lhe é confiado.
1.2 – Substituir o Diretor de Escola em suas ausências e impedimentos, obedecendo o seu rol de atividades.
1.3 – Assessorar o Diretor de Escola no desempenho das atribuições que lhe são próprias.
1.4 – Colaborar nas atividades relativas ao setor pedagógico, na manutenção e conservação do prédio e mobiliário escolar.
1.5 – Ajudar no controle e recebimento da merenda escolar.
1.6 – Participar de estudos e deliberações que afetem o processo educacional.
1.7 – Colaborar com o Diretor de Escola no cumprimento dos horários dos docentes, discentes e funcionários.
1.8 – Executar tarefas correlatas às acima descritas e as que forem determinadas pelo superior imediato.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor Coordenador

Atribuições

1. – Atividades de suporte pedagógico direto à docência na Educação Básica, voltadas para planejamento, execução, acompanhamento, controle e avaliação das atividades curriculares no âmbito escolar, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 – Orientar e coordenar a elaboração da Proposta Pedagógica na unidade escolar, a fim de contribuir para o planejamento eficaz do Sistema Municipal de Ensino.

1.2 – Elaborar a programação das atividades de sua área de atuação, assegurando sua articulação com as atividades de apoio técnico-pedagógico.

1.3 – Acompanhar, controlar e avaliar o desenvolvimento da programação de currículo das unidades escolares, para assegurar a eficiência do processo educativo.

1.4 – Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do Sistema Municipal de Ensino e da escola em relação a aspectos pedagógicos e didáticos.

1.5 – Avaliar os resultados das atividades pedagógicas, examinando fichas, relatórios, analisando conceitos emitidos sobre alunos, índice de reprovações,

cientificando-se dos problemas surgidos, para aferir a eficácia do processo de ensino no âmbito do Sistema Municipal de Ensino.

1.6 – Prestar assistência técnica e pedagógica aos professores visando assegurar a eficiência e eficácia do desempenho dos mesmos para melhoria da qualidade de ensino.

1.7 – Orientar o planejamento das horas-atividade realizadas nas escolas.

1.8 – Propor e coordenar atividades de aperfeiçoamento e atualização de professores para manter um bom nível no processo educativo.

1.9 – Assegurar o fluxo de informações entre as unidades escolares e a Secretaria Municipal de Educação.

1,10 –Estabelecer, implementar e acompanhar as atividades de reforço/ recuperação para os alunos com rendimento insatisfatório.

1.11 – Interpretar a organização técnico-pedagógica do Sistema Municipal de Ensino para a comunidade.

1.12 – Acompanhar com o Diretor de Escola o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias.

1.13 – Realizar estudos e pesquisas relacionadas à sua área de atuação, visando garantir a qualidade e a equidade do Sistema Municipal de Ensino.

1.14 – Elaborar relatório de suas atividades.

1.15 – Assegurar material didático-pedagógico a todos os docentes da sua atividade escolar.

1.16 – Articular e garantir o trabalho coletivo na escola.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Supervisão de Ensino

Atribuições

1. – Atividades de suporte pedagógico voltado para supervisão, assessoramento, orientação, acompanhamento e inspeção escolar, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 – Orientar o acompanhamento, o controle e a avaliação das Propostas Pedagógicas das Escolas do Sistema Municipal de Ensino.

1.2 – Assegurar a constante retro informação às Propostas Pedagógicas das Escolas de sua área de atuação.

1.3 – Assessorar, tecnicamente, os diretores sobre a elaboração, execução e avaliação das Propostas Pedagógicas e projetos referentes às suas unidades escolares.

1.4 – Compatibilizar os projetos da área administrativa e técnico-pedagógicos, a nível interescolar, com o Departamento Municipal de Educação.

1.5 – Analisar os dados relativos às escolas que integram o Departamento Municipal de Educação e elaborar alternativas de solução para os problemas específicos de cada nível e modalidade de ensino.

1.6 – Cumprir e fazer cumprir as disposições legais relativas à organização pedagógica e administrativa das escolas, bem como as normas e diretrizes emanadas de órgãos superiores.

1.7 – Garantir o fluxo recíproco das informações entre as unidades escolares e a Secretaria Municipal de Educação, através de visitas regulares e de reuniões com seus diretores e professores.

1.8 – Diagnosticar quanto à necessidade e oportunidade de oferecer cursos de aperfeiçoamento e atualização dos recursos humanos que integram a Secretaria Municipal de Educação.

1.9 – Dar parecer, realizar estudos e desenvolver atividades relacionadas à supervisão de ensino.

1.10 – Colaborar na difusão e implementação de projetos e programas elaborados pelos órgãos superiores.

1.11 – Aplicar instrumentos de análise para avaliar o desempenho global do Sistema Municipal de Ensino, nos seus trabalhos administrativos e pedagógicos.

1.12 – Assessorar a Secretaria Municipal de Educação em sua programação global e nas suas tarefas administrativas e pedagógicas.

ANEXO II

A que se refere o Artigo 6º da presente Lei

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Pedagogo

Atribuições

1. – Atividades de suporte pedagógico voltado para aplicação de técnicas pedagógica, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1- realizar estudos e pesquisas relacionados as atividades pedagógicas, utilizando documentação e fontes de informação para ampliar e aperfeiçoar a sua formação;
1.2 – Planejar e organizar as atividades do corpo docente distribuindo horários, numero de horas aulas, determinando turmas que cada docente terá sob sua responsabilidade para possibilitar o desenvolvimento educativo dentro da escola;
1.3 – Planejar e avaliar a ação didática de acordo com as diretrizes fixadas pelos órgãos técnicos para assegurar bons índices de rendimento escolar;
1.4- Zelar pelo constante aperfeiçoamento do pessoal docente, levando-os a participar do programa de treinamento e formação continuada para manter o processo educativo em bom nível;
1.5 - Elaborar boletins de controle e relatórios sobre a situação do processo educativo, observando e intervindo na atuação professor/aluno para manter o registro que permita dar as informações solicitadas;
1.6 – Promover e coordenar reuniões com pais visando a integração escola, família

e comunidade;

1.7 – Colaborar na fase de elaboração do curriculum pleno da escola opinando sobre suas implicações de orientação educacional para contribuir no planejamento do sistema de ensino;

1.8 – Avaliar os resultados das atividades pedagógicas, analisando conceitos emitidos sobre os alunos e problemas surgidos para julgar as eficácias dos métodos aplicados; 1.9 – Executar outras tarefas determinadas ou correlatas, conforme necessidade ou critério de seu superior

ANEXO III

A que se refere o § 3º do Art. 15 da Presente Lei Complementar

Horas em atividades com alunos	Horas de trabalho pedagógico coletivo	Horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha	**TOTAL SEMANAL**	**TOTAL MENSAL**
01	-	-	01	05
02	-	-	02	10
03	-	-	03	15
04	-	-	04	20
05	-	-	05	25
06	-	-	06	30
07	-	-	07	35
08	-	-	08	40
09	-	-	09	45
10	-	-	10	50
11	01	-	12	60
12	01	-	13	65
13	01	01	15	75
14	01	01	16	80
15	01	01	17	85
16	01	01	18	90
17	01	01	19	95
18	01	01	20	100
19	02	02	23	115
20	02	02	24	120
21	02	02	25	125
22	02	02	26	130
23	02	02	27	135
24	02	02	28	140
25	02	03	30	150
26	02	03	31	155
27	02	03	32	160
28	03	03	34	170
29	03	03	35	175
30	03	03	36	180
31	03	03	37	185
32	03	03	38	190
33	03	04	40	200

OBSERVAÇÃO: de 01 A 10 aulas semanais não faz jus.

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS
QUADRO DE EMPREGOS PUBLICOS DE PROVIMENTO PERMANENTES DE DOCENTES E SUPORTE PEDAGÓGICO

N. DE EMPREGOS PUBLICOS	DENOMINAÇÃO	VENCIMENTO Mensal/Hora- Aula	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
215	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	R$ 8,80 / hora aula	30 HORAS
20	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II	R$ 10,60 / hora aula	24 HORAS*
19	DIRETOR DE ESCOLA	R$ 2.375,62 / mensal	40 HORAS

*O emprego público de Professor de Educação Básica II possui jornada de trabalho de 24 horas semanais, porém equivalem a 29 horas/aula.

TABELA DE VENCIMENTOS
QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E FUNÇÃO DE CONFIANÇA – SUPORTE PEDAGÓGICO

N. DE EMPREGOS PUBLICOS	DENOMINAÇÃO	FORMA DE PROVIMENTO	VENCIMENTO	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
02	SUPERVISOR DE ENSINO	CARGO EM COMISSÃO	R$ 2.707,06	40 HORAS
08	VICE - DIRETOR	FUNÇÃO GRATIFICADA	30% s/ salário	40 HORAS
15	COORDENADOR PEDAGÓGICO	FUNÇÃO GRATIFICADA	30% s/ salário	40 HORAS

QUADRO DE EMPREGOS EM VACÂNCIA

N. DE EMPREGO PUBLICO	DENOMINAÇÃO	FORMA DE PROVIMENTO
01	PEDAGOGO	PERMANENTE
03	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	PERMANENTE

PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

SUMÁRIO	PÁGINA
CAPÍTULO I – Das Disposições Preliminares	01
Seção I – Do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público e seus Objetivos	01
Seção II – Dos Conceitos Básicos	02
CAPÍTULO II – Dos Princípios Básicos do Sistema de Ensino de Cabreúva	03
CAPÍTULO III – Do Quadro do Magistério	04
Seção I – Da Composição	04
Seção II – Do Campo de Atuação dos Profissionais da Educação	05
CAPÍTULO IV - Da Jornada de Trabalho	05
Seção I - Da Constituição da Jornada de Trabalho Docente	06
Seção II- Da Jornada de Trabalho do Profissional de Educação de Suporte Pedagógico	08
Seção III- Das Horas de Trabalho Pedagógico	08
CAPÍTULO V – Do Provimento de Empregos	09
Seção I – Dos Requisitos	09
Seção II – Das Formas de Provimento	09
Seção III – Da Admissão	10
CAPÍTULO VI – Das Contratações por Tempo Determinado às Funções Docentes	10
CAPÍTULO VII – Da Carreira do Magistério e sua Remuneração	10
Seção I –Da Progressão Salarial	11

Seção II - Dos Requisitos e condições de Progressão Salarial pela via não Acadêmica	14
CAPÍTULO VIII- Do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional do Integrante do Quadro do Magistério	16
Seção I – Estágio Probatório	22
CAPÍTULO IX- Da Remuneração e das Vantagens Pecuniárias	23
Seção I - Da Remuneração	23
Seção II- Da Aposentadoria	24
CAPÍTULO X - Dos Programas de Desenvolvimento Profissional	24
CAPÍTULO XI – Dos Deveres e Direitos do Magistério	24
Seção I – Dos Deveres	24
Seção II – Dos Direitos	26
CAPÍTULO XII – Dos Afastamentos	26
CAPÍTULO XIII – Das Substituições	28
CAPÍTULOXIV- Da Atribuição de Classes e/ou Aulas	29
CAPÍTULO XV – Das Disposições Gerais	30
CAPÍTULO XVI – Das Disposições Finais	31
ANEXO I	32
ANEXO II	35
ANEXO III	48
ANEXO IV	49