

Santa Bárbara d'Oeste, 11 de dezembro de 2009.
Ofício nº 829/2009 - SNJ
Ref: Envio de Projeto de Lei

Excelentíssimo Senhor
Anízio Tavares da Silva
DD Presidente
Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste.

Excelentíssimo Senhor Presidente:

Servimo-nos do presente para encaminhar a essa Egrégia Casa Legislativa, em conformidade com a Lei Orgânica do Município, o anexo Projeto de Lei Complementar que *“Institui o Plano de Carreira e o Regulamento do Quadro do Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d’ Oeste, dando outras providências”*.

Tendo em vista o inerente interesse público de que se reveste a matéria, solicitamos a essa egrégia Câmara a apreciação da presente propositura em regime de urgência, nos termos do artigo 45 a Lei Orgânica do Município.

Aproveitamos a oportunidade para renovar a Vossa Excelência e demais nobres Vereadores, os nossos mais sinceros protestos de estima, consideração e apreço.

Mário Celso Heins
Prefeito Municipal

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 33/2009.

“Institui o Plano de
Carreira e o
Regulamento do
Quadro do Magistério
Público Municipal de
Santa Bárbara d’Oeste,
dando outras
providências”

MÁRIO CELSO HEINS, Prefeito do Município de Santa Bárbara d’Oeste, Estado de São Paulo, no uso das atribuições conferidas por lei faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS E DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira e o Regulamento do Quadro do Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d’Oeste, em conformidade nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal e legislação federal correlata.

Parágrafo único - Estão vinculados pelas normas desta Lei os Profissionais do Magistério que exercem a docência e as atividades de suporte pedagógico no âmbito da Secretaria Municipal de Educação de Santa Bárbara d’Oeste, vinculados ao Quadro do Magistério Público Municipal.

Art. 2º São princípios do Plano de Carreira e do Regulamento do Quadro do Magistério Público Municipal:

I – racionalização da estrutura de empregos e da carreira;

II – reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Empregos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;

III – estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;

IV – criação das bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho;

V – estabelecimento do piso salarial; e

VI – legalidade e segurança jurídica.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS BÁSICOS

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

I – Profissional do Magistério: titular de emprego ou função de confiança do Quadro do Magistério Público Municipal, da Classe de Docentes ou de Especialistas de Educação;

II – Quadro do Magistério Público Municipal: o conjunto de empregos e funções de confiança destinados à docência e ao suporte pedagógico à Educação Básica;

III – Emprego: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, provido mediante concurso público;

IV – Função de Confiança: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, provido mediante designação de docente, nos termos do art. 37, V, da Constituição Federal;

V – Docente: o servidor do Quadro do Magistério Público Municipal, com funções de docência, titular do emprego de Professor da Educação Básica I ou Professor da Educação Básica II;

VI – Especialistas de Educação: o servidor do Quadro do Magistério Público Municipal designado para função de confiança com atribuições de suporte técnico-pedagógico à docência, voltadas à direção ou administração, planejamento, supervisão, coordenação e orientação técnico-pedagógica;

VII – Classe: agrupamento de empregos e funções com a mesma natureza de atribuições, podendo ser de docência ou de suporte pedagógico;

VIII – Remuneração: retribuição pecuniária devida ao Docente pelo exercício do cargo composta pelo Salário-base acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei;

IX – Salário-base: retribuição pecuniária devida ao Docente pelo exercício de suas atribuições, de acordo com sua posição na carreira;

X – Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional do Docente, operacionalizada através de passagens a Níveis e Graus superiores;

XI – Padrão: conjunto de algarismos que designa o Salário dos Docentes, formado por:

a) Nível: indicativo de cada posição salarial em que o Docente poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de titulação, representado por algarismos romanos;

b) Grau: indicativo de cada posição salarial em que o Docente poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho e de capacitação, representado por letras.

XII – Progressão Vertical: passagem do Docente de um Nível para outro superior;

XIII – Progressão Horizontal: passagem do Docente de um Grau para outro superior;

XIV – Concurso Público: procedimento administrativo consubstanciado em um processo de recrutamento e seleção, de natureza competitiva, seletiva, eliminatória e classificatória, atendidos os requisitos estabelecidos na legislação aplicável e em edital específico;

XV – Rede de Ensino: conjunto de órgãos e unidades escolares que realizam atividades de educação sob a gestão e coordenação direta da Secretaria de Educação do Município em cumprimento à legislação educacional;

XVI – Docência: atividades de ensino caracterizadas pela relação direta com alunos em ambiente sócio- organizacional de aprendizagem;

XVII – Habilitação Específica: qualificação mínima de ensino médio na modalidade normal ou em curso de licenciatura, de graduação plena, necessária ao desempenho de atividades de docência em classes e/ou aulas de disciplinas específicas ou de suporte pedagógico à docência, segundo parâmetros estabelecidos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e regulamentos expedidos pelos órgãos competentes do sistema educacional;

XVIII – Campo de Atuação: etapa da educação básica em que os profissionais da educação básica exercem suas funções;

XIX – Módulo de Profissionais do Magistério: quantidade de empregos e funções de confiança previstos e necessários para o exercício da docência e de funções de suporte pedagógico, relacionada à complexidade da unidade escolar;

XX – Atribuição de Classes e de Aulas: processo realizado sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação em todas as unidades escolares para organizar o regime de trabalho dos Docentes e garantir o atendimento à demanda efetivamente matriculada na rede de ensino municipal.

Parágrafo único - Além dos conceitos previstos nos incisos deste artigo, esta Lei adota os conceitos técnicos definidos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº9.394, de 20 de dezembro de 1996.

TÍTULO II DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I DA COMPOSIÇÃO E DO CAMPO DE ATUAÇÃO

Art. 4º O Quadro do Magistério Público Municipal, aprovado pelo Anexo I desta Lei, é constituído de empregos permanentes e de funções de confiança, ambos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, demais disposições legais aplicáveis e pelas disposições desta Lei, organizados em classes:

I – Classe de Docentes:

a) Professor de Educação Básica I – PEB I: com atribuições de docência na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos;

b) Professor de Educação Básica II – PEB II: com atribuições de docência em classes da Educação Especial e disciplinas específicas do currículo do Ensino Fundamental.

II – Classe de Especialistas de Educação:

a) Funções de Confiança de exercício na Unidade Escolar:

1 – Diretor de Escola: com atribuições de gestão do quadro de pessoal e planejamento, monitoramento e execução dos processos administrativos e educacionais nas unidades escolares municipais de Educação Infantil e ou de Ensino Fundamental;

2 – Coordenador Pedagógico: com atribuições de orientação e coordenação pedagógica das unidades que atendem à Educação Infantil e o Ensino Fundamental, incluindo as de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos e na coordenação dos projetos que integram a proposta pedagógica da escola.

b) Funções de Confiança de exercício no âmbito da Secretaria Municipal de Educação:

1 – Assessor Técnico Educacional: com atribuições de assessoria, acompanhamento, orientação, controle dos processos educacionais implementados nos diferentes níveis do Sistema de Ensino;

2 – Assessor Técnico Pedagógico: com atribuições de planejamento do currículo da Educação Básica, na assessoria técnico-pedagógica aos diretores e coordenadores pedagógicos, no suporte à formulação, planejamento e execução dos cursos de capacitação e desenvolvimento dos professores e demais profissionais que atuam na rede municipal de ensino.

Art. 5º As atribuições dos Profissionais do Magistério estão definidas no Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO II DO INGRESSO

Art. 6º O Ingresso na Classe de Docentes dar-se-á mediante concurso público de provas e títulos, que definirá as vagas e correspondente classificação por campo de atuação, conforme as exigências do Anexo II.

Parágrafo único - As normas gerais para a realização de concurso público, a aprovação e a indicação de candidatos serão estabelecidos em conjunto pela Secretaria Municipal de Educação e pela Secretaria Municipal de Administração, na forma de Edital, que definirão os critérios de seleção e de preenchimento do Quadro do Magistério Público Municipal.

Art. 7º A realização do concurso público fica condicionada a inexistência de candidatos aprovados durante período de validade de concurso anterior.

Art. 8º O concurso público será homologado pelo Prefeito Municipal, publicando-se a relação dos classificados em ordem decrescente, na imprensa local.

§ 1º O prazo de validade do concurso público será de 2 (dois) anos, prorrogável uma vez por igual período, a critério da administração.

§ 2º A prorrogação de que trata este artigo somente poderá ser feita no prazo de validade do respectivo concurso público.

Art. 9º O ingresso se dará respeitando rigorosamente a ordem de classificação dos candidatos e o número de vagas disponíveis por campo de atuação, sendo a escolha de vagas realizada em seção pública.

CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10 Estágio Probatório é o período de 36 (trinta e seis) meses iniciais de efetivo exercício do Docente, durante o qual será avaliado pelo seu desempenho para fins de confirmação no cargo, em especial quanto:

I – à aptidão e capacidade para o exercício do cargo; e

II – ao padrão de conduta profissional compatível com o exercício do cargo.

§ 1º O Município instituirá uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho a qual compete realizar a Avaliação Especial de Desempenho.

§ 2º O período de estágio probatório será acompanhado pelas unidades de recursos humanos das Secretarias Municipais de Administração e de Educação, bem como pela chefia imediata e mediata do Docente, cabendo-lhes:

I – propiciar a adaptação do profissional ao ambiente de trabalho;

II – acompanhar e orientar, no que couber, no desempenho das suas atribuições, informando ao Docente o seu grau de ajustamento ao emprego e a necessidade de ser submetido a um programa de treinamento; e

III – apresentar relatórios semestrais sobre a atuação do Docente à Comissão Especial de Avaliação.

Art. 11 O Docente aprovado no estágio probatório deverá ser confirmado no emprego, mediante ato a ser expedido pela autoridade competente e publicado até o penúltimo dia do estágio probatório.

Art. 12 O Docente em estágio probatório poderá ser demitido:

I – ao final do estágio probatório, se a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho concluir pela sua reprovação;

II – em qualquer momento do estágio probatório se praticar falta grave, conforme Consolidação das Leis Trabalhistas.

Parágrafo único - Em qualquer das hipóteses de demissão, o Docente terá assegurado o direito de defesa e o ato deverá ser devidamente fundamentado nos termos desta Lei.

Art. 13 Dentro dos 30 (trinta) dias seguintes ao final dos 30 (trinta) meses iniciais do estágio probatório, o superior imediato do servidor, sob pena de responsabilidade, apresentará relatório conclusivo sobre a aprovação ou não do servidor no estágio, expresso em linguagem clara, precisa e objetiva, nos moldes definidos pela Comissão Especial de Avaliação.

§ 1º Se o Docente não lograr aprovação no estágio probatório, será proposta a sua demissão pelo superior imediato.

§ 2º Proposta a demissão, o profissional do magistério será imediatamente cientificado e terá assegurada ampla defesa, que será exercida pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado no prazo de 5 (cinco) dias.

§ 3º Findo o prazo de 5 (cinco) dias a que se refere o parágrafo anterior, a Comissão Especial de Avaliação terá 30 (trinta) dias para confirmar o profissional do magistério no emprego ou propor sua demissão ao Prefeito Municipal.

Art. 14 Ocorrendo falta grave ou média, a chefia imediata do servidor deverá representar junto à Comissão de Avaliação Especial.

§ 1º Instaurado o procedimento pela Comissão Especial Desempenho, esta intimará o Docente para defender-se no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 2º A Comissão avaliará os fatos e poderá, se necessário, acatar pedido ou determinar a produção de provas, devendo proferir decisão final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da abertura do procedimento.

CAPÍTULO IV DA REMOÇÃO

Art. 15 A remoção dos Docentes ocorrerá anualmente, sempre antes do início do ano letivo seguinte, nas seguintes modalidades:

I – concurso interno; ou

II – permuta.

Art. 16 O processo de remoção dos Docentes será regulamentado pela Secretaria Municipal de Educação, sendo obrigatório observar:

I – na remoção devem ser respeitados os respectivos campos de atuação e habilitações específicas;

II – a remoção deve preceder a convocação de candidatos aprovados em concurso público;

III – as vagas remanescentes do processo de remoção serão atribuídas aos Docentes substitutos, obedecida a classificação e o campo de atuação de ingresso;

IV – as decisões relativas à remoção serão tomadas pela Comissão de Remoção e de Atribuição de Classes e Aulas.

Art. 17 O concurso interno de remoção terá como critérios:

I – a titulação;

II – o tempo de serviço, valorizado na seguinte ordem:

a) no Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d'Oeste, conforme o campo de atuação;

b) no Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d'Oeste, em outro campo de atuação;

c) no Magistério Público.

III– o desempenho;

Parágrafo único - Havendo empate na lista de classificação, o critério para desempate considerará, na seguinte ordenação:

I – o maior tempo no magistério municipal;

II – a maior pontuação de titulação;

III – a maior nota na avaliação de desempenho mais recente.

Art. 18 A remoção por permuta pode ocorrer a pedido de 2 (dois) ou mais Docentes que requeiram mudança das respectivas unidades escolares de exercício dos empregos e durante o período de inscrição para o processo de remoção.

§ 1º Somente será concedida remoção por permuta quando os interessados:

I – tiverem cumprido o estágio probatório;

II – não tenham sido declarados excedentes na unidade de exercício do emprego;

III – não se encontrarem sob condição de readaptação;

§ 2º Os Docentes beneficiados pela remoção por permuta ficam obrigados a permanecer em exercício nas unidades para a qual se removeram pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos.

Art. 19 O Secretário Municipal de Educação nomeará, a cada ano, uma Comissão de Remoção e de Atribuição de Classes e Aulas, com a seguinte composição:

I – 1 (um) representante dos Especialistas de Educação na função de Diretor de Escola, do campo de atuação da Educação Infantil, eleito pelos pares;

II – 1 (um) representante dos Especialistas de Educação na função de Diretor de Escola, do campo de atuação do Ensino Fundamental, eleito pelos pares;

III – 1 (um) representante dos Especialistas de Educação na função de Assessoria Técnica-Educacional, eleito pelos pares;

IV – 1 (um) representante dos Docentes, do campo de atuação da Educação Infantil, eleito pelos pares;

V – 1 (um) representante dos Docentes, do campo de atuação do Ensino Fundamental, eleito pelos pares;

VI – 2 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, sendo:

a) um da área responsável pela gestão de pessoas;

b) um da área responsável pela Educação Básica.

CAPÍTULO V DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS

Art. 20 A acumulação de cargos pelos Profissionais do Magistério, nos termos do art. 37, XVI, da Constituição Federal, observará as seguintes exigências:

I – a somatória da jornada semanal dos cargos e/ou empregos acumulados não pode exceder o limite de 64 (sessenta e quatro) horas;

II – deve haver compatibilidade de horários, consideradas também as horas de trabalho pedagógico que integram a jornada de trabalho;

III – deve ser observado o intervalo para trânsito entre os locais de exercício dos cargos e/ou empregos acumulados.

Parágrafo Único - A responsabilidade pela legalidade da situação do docente em regime de acumulação é da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VI DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 21 Após o preenchimento das vagas destinadas às classes e aulas vagas, poderão ser contratados os candidatos aprovados em concurso público para atuarem na substituição, conforme o campo de atuação.

§ 1º Os Docentes substitutos atuarão:

I – na substituição eventual de Docentes, conforme o campo de atuação definido em concurso público;

II – na substituição provisória de Docentes, nos seguintes casos:

a) para substituir Docente designado para a Classe de Especialistas da Educação; e

b) para substituir Docente afastado por período igual ou superior a 15 dias;

III – na docência da Educação de Jovens a Adultos.

§ 2º A substituição será regulamentada pela Secretaria de Educação e deve respeitar as atribuições do emprego ocupado pelo Docente substituto e sua habilitação.

§ 3º A atuação dos Docentes substitutos na Educação de Jovens e Adultos é precária em face do caráter programático deste campo de atuação.

Art. 22 Aos Docentes substitutos será atribuída à jornada:

I - correspondente ao emprego e campo de atuação definidos no concurso público, no caso de substituição eventual;

II – correspondente a jornada do Docente substituído, no caso de substituição provisória;

III – Tipo D, prevista no anexo IV desta lei, no caso de atuação na Educação de Jovens e Adultos.

Art. 23 Os Docentes substitutos atuarão na substituição eventual ou provisória até que ocorra vaga efetiva na Rede de Ensino em decorrência de vacância, de remoção e atribuição de classes instaladas durante o ano letivo, após atendimento de todos os titulares de empregos efetivos, observados o campo de atuação e os requisitos legais.

§ 1º A convocação para substituição ocorrerá segundo escala em ordem decrescente de classificação.

§ 2º Para a docência em classe de Educação de Jovens e Adultos o regulamento deverá priorizar o titular de emprego Professor de Educação Básica I (PEB I) no campo de atuação nos anos iniciais do Ensino Fundamental.

CAPÍTULO VII DA REABILITAÇÃO FUNCIONAL

Art. 24 Fica garantido aos Docentes a reabilitação profissional quando impossibilitados por motivo de saúde ao exercício da docência, nos termos da legislação previdenciária vigente.

Art. 25 A reabilitação funcional implica no desempenho de novas atribuições, vinculadas ao Magistério, definidas pela Secretaria Municipal de Educação, em consonância com as restrições definidas na perícia realizada pelo serviço de saúde e segurança do trabalhador.

Art. 26 Os docentes reabilitados manterão o cargo, o regime de trabalho, a remuneração, a evolução funcional, os direitos e os deveres do emprego ocupado.

CAPÍTULO VIII DA DESIGNAÇÃO PARA FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 27 As Funções de Confiança do Magistério são privativas de Docentes, observados os procedimentos estabelecidos nesta Lei.

Art. 28 A designação para Assessor Técnico-Educacional será precedida de indicação fundamentada do Secretário Municipal de Educação, observados os seguintes requisitos:

I – graduação em Pedagogia licenciatura plena ou pós-graduação na área de educação com habilitação em Supervisão ou Administração Escolar;

II – ter, no mínimo, 03 (três) anos de docência e 03 (três) anos em funções técnico-pedagógicas na rede pública de ensino.

III- ter sido aprovado no estágio probatório;

Art. 29 A designação para Assessor Técnico-Pedagógico será precedida de indicação fundamentada do Secretário Municipal de Educação, observados os seguintes requisitos:

I – graduação em Pedagogia, licenciatura plena ou outra licenciatura específica na área de educação;

II – ter, no mínimo, 03 (três) anos de docência na rede pública de ensino.

III- ter sido aprovado no estágio probatório;

Art. 30 A designação para Diretor de Escola será precedida de eleição por voto direto, secreto e facultativo:

I – dos docentes e demais empregados da respectiva unidade escolar;

II – do Presidente da Associação de Pais e Mestres;

III – dos pais participantes do Conselho de Escola ou da Comissão de Pais, quando houver, sendo proibido o voto por representação.

§ 1º O mandato do Diretor de Escola será de 04 (quatro) anos, sendo permitida apenas uma reeleição, com início dentro do prazo de 30 (trinta) dias após a homologação, pelo Secretário Municipal de Educação, do resultado da eleição.

§ 2º São elegíveis os Docentes:

I – com graduação em Pedagogia, licenciatura plena ou pós-graduação na área de educação com habilitação em Administração Escolar;

II – com, no mínimo, 03 (três) anos de experiência docente na rede pública de ensino;

III- ter sido aprovado no estágio probatório;

IV – com média aritmética de resultados acima de 70 (setenta), consideradas as três últimas avaliações de desempenho realizadas;

§ 3º Para se candidatarem, os Docentes deverão apresentar Projeto de Gestão Educacional e Plano de Ação para implementação na respectiva unidade escolar.

Art. 31 A designação para Coordenador Pedagógico será precedida de eleição por voto direto, secreto e facultativo dos docentes e monitores de creche em exercício na unidade escolar.

§ 1º O mandato do Coordenador Pedagógico será de 02 (dois) anos, sendo permitida apenas uma reeleição, com início dentro do prazo de 30 (trinta) dias após a homologação, pelo Secretário Municipal de Educação, do resultado da eleição.

§ 2º São elegíveis os Docentes:

I – com graduação em Pedagogia, licenciatura plena ou pós-graduação na área de educação;

II – com, no mínimo, 3 (três) anos de experiência docente na rede pública de ensino;

III- ter sido aprovado no estágio probatório;

IV – com média aritmética de resultados acima de 70 (setenta), consideradas as três últimas avaliações de desempenho realizadas;

§ 3º Para se candidatarem, os Docentes deverão apresentar Projeto de Gestão Pedagógica e Plano de Ação para implementação na respectiva unidade escolar.

Art. 32 A designação para exercício da função de Diretor de Escola e Coordenador Pedagógico observará:

I – como critério de desempate no processo eletivo prevalecerão as seguintes condições, na ordem a seguir estabelecida:

a) estar lotado na respectiva unidade escolar;

b) apresentar mais tempo de serviço como Docente;

c) apresentar maior número de horas em cursos de capacitação na área de educação.

II – em caso de vacância em até 90 (noventa) dias contados do ato designatório, caberá ao Secretário Municipal de Educação:

a) indicar o Docente que tenha sido classificado em segundo lugar dentre os candidatos dessa unidade escolar; ou, na sua impossibilidade

b) indicar o candidato melhor classificado dentre aqueles das demais unidades escolares e não atendidos; ou

c) indicar candidato por livre escolha, desde que cumpridos os requisitos para ocupação do cargo.

IV – em caso de vacância após 90 (noventa) dias contados do ato designatório, deverá ser iniciado um novo processo de eleição, podendo o Secretário Municipal de Educação indicar interinamente um docente, para exercício temporário da função, até a expedição de novo ato designatório.

V – o Docente designado perderá seu mandato, a qualquer tempo, quando não estiver desempenhando suas funções em consonância com as políticas públicas educacionais do Município, devendo para tanto haver decisão fundamentada do Secretário Municipal de Educação, ouvido o Conselho Municipal de Educação, no caso de Diretor de Escola e a Chefia de Divisão de Estudos e normas pedagógicas e para o caso de Coordenador Pedagógico, determinando que se inicie novo processo de eleição;

VI – havendo perda do mandato, o docente não poderá participar do processo de eleição para a mesma função por um período de 3 (três) anos, devendo retornar ao exercício da docência.

Parágrafo único - O Secretário Municipal de Educação, depois de ouvido o Conselho Municipal de Educação (COMED), baixará instrução normativa regulamentando os processos de inscrição, de escolha e demais dispositivos para o exercício das funções de confiança de Diretores de Escola e dos Coordenadores Pedagógicos.

Art. 33 A designação para o exercício das funções de confiança é de competência do Prefeito Municipal, na conformidade dos módulos estabelecidos no Anexo III desta Lei.

Art. 34 Os professores designados exercerem funções de confiança do magistério não perderão as vantagens do emprego efetivo, a elas concorrendo enquanto perdurar o exercício em comissão.

TÍTULO III DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO I DA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES E AULAS

Art. 35 O processo de atribuição de classes e de aulas orienta-se pelos seguintes objetivos:

I – fixar na unidade escolar, de acordo com a demanda, os docentes do Quadro do Magistério;

II – atribuir jornada de trabalho e carga suplementar ao docente;

III – definir horário e turnos de trabalho dos docentes, conforme o campo de atuação;

IV – viabilizar o cumprimento de trabalho pedagógico coletivo no local de trabalho.

Art. 36 A sistemática de atribuição de classes e de aulas aos Docentes será regulamentada pela Secretaria Municipal de Educação, levando-se em consideração o tempo de serviço, a atualização profissional e a avaliação de desempenho do docente.

§ 1º A classificação dos Docentes dar-se-á na seguinte conformidade:

I – Docente titular de classe, por campo de atuação;

II – Docente substituto, por campo de atuação.

§ 2º O tempo de serviço será valorizado na seguinte ordem:

I – na Unidade Escolar e no campo de atuação;

II – no Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d'Oeste e no campo de atuação;

III – no Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d'Oeste, em outro campo de atuação;

IV – no Magistério Público.

§ 3º O tempo de serviço público de que trata o inciso IV não pode ser concomitante com as demais hipóteses do § 2º.

Art. 37 Ocorrendo supressão de classe, o Docente será lotado em outra Unidade Escolar, onde exista vaga de acordo com sua habilitação.

§ 1º - Não havendo vaga, o Docente ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação, para desempenho de atividades de suporte, sem prejuízo da remuneração.

§ 2º - No prazo máximo de 03 (três) anos, caso haja a criação de classe no mesmo campo de atuação de seu emprego na Unidade Escolar onde o professor é efetivo e o mesmo não tenha participado voluntariamente de nenhum processo de remoção, poderá este, mediante requerimento, retornar à sua Unidade de origem.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO

Art. 38 As jornadas de trabalho dos Docentes, definidas no Anexo IV desta Lei, compõe-se de:

I – Horas-aula diretamente com alunos;

II – Horas de Trabalho Pedagógico destinadas a:

a) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivas - HTPC: tempo atribuído ao professor para preparação e avaliação do trabalho pedagógico, em colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, estudo, articulação com a comunidade e planejamento de acordo com a proposta pedagógica da escola e normas da Secretaria Municipal da Educação, a ser cumprido de forma coletiva;

b) Horas de Trabalho Pedagógico Individual (HTPI): tempo atribuído ao professor para preparação de aulas, material didático, pesquisa e estudos, a ser cumprido no local de trabalho de forma individual; e

c) Horas de Trabalho Pedagógico em Local Livre (HTPL): tempo destinado ao docente para fins de cumprimento das atividades inerentes às práticas de ensino-aprendizagem, em local e horário de livre escolha, dispensado, neste caso, o registro do controle do ponto.

§ 1º As Unidades Escolares deverão, ao início de cada período letivo e por ocasião do planejamento escolar, definir e encaminhar à Secretaria Municipal da Educação o plano de horas destinadas ao trabalho pedagógico a ser desenvolvido na Unidade Escolar.

§ 2º As Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) fixadas pela unidade escolar são de cumprimento obrigatório para todos os docentes aos quais sejam atribuídas classes e aulas, incluindo os que se encontrem em regime de acumulação de cargos.

Art. 39 A jornadas do Anexo IV são definidas conforme o emprego e o campo de atuação do Docente e consideradas como horário normal de trabalho, no ano letivo, após o processo de atribuição de classes a aulas.

Parágrafo único - A alteração da jornada de concurso originária depende da adesão do Docente às possibilidades oferecidas no processo de atribuição de classes e aulas.

Art. 40 A jornada docente tipo “D” será cumprida pelos professores que, voluntariamente, optarem pela atuação em classes da Educação de Jovens e Adultos.

§ 1º A opção de que trata o “caput” deste artigo ocorrerá anualmente quando da atribuição de classes, ficando garantido ao professor o retorno à jornada docente originária, desde que haja classe vaga disponível.

§ 2º Para a docência em classes da Educação de Jovens e Adultos será priorizada a escolha pelos Professores de Educação Básica I - Ensino Fundamental, titulares de emprego, seguida da escolha pelos professores de Educação Básica I - Ensino Fundamental substitutos.

§ 3º Não havendo Professores de Educação Básica I - Ensino Fundamental interessados na docência de classes da Educação de Jovens e Adultos, excepcionalmente, serão oferecidas as respectivas classes aos professores da Educação Infantil.

§ 4º Havendo supressão e ou agrupamentos de classes da Educação de Jovens e Adultos o professor ficará em disponibilidade da Secretaria Municipal de Educação.

§ 5º - Os professores que optarem pela jornada docente tipo “D” terão a jornada de trabalho reduzida com retribuição pecuniária proporcional à nova jornada.

Art. 41 A jornada docente tipo “A” será cumprida pelos professores que, voluntariamente, optem pela atuação em classes da Educação Infantil e do Ensino Fundamental – período integral, respeitado o campo de atuação.

§ 1º - A opção de que trata o “caput” deste artigo ocorrerá anualmente quando da remoção/atribuição de classes, ficando garantido ao professor o retorno à jornada docente originária, quando houver classe vaga disponível.

§ 2º - Os professores que assumirem funções de suporte técnico pedagógicos ficam impedidos de optar pela jornada tipo “A”, salvo para aqueles que já estão lotados em unidade escolar de período integral.

§ 3º - Em caso de ampliação de que trata o “caput” deste artigo, a retribuição pecuniária corresponderá ao valor-hora fixado para o padrão de enquadramento do docente, não se configurando em hipótese alguma, hora extraordinária de trabalho.

Art. 42 O Professor de Educação Básica II com jornada docente tipo “D” poderá optar, voluntariamente, pelas horas-aula disponíveis na disciplina de concurso, que lhe serão atribuídas como carga suplementar.

Art. 43 Para fins desta Lei, a hora-aula e hora de trabalho pedagógico são compostas por 60 (sessenta) minutos.

Art. 44 A jornada de trabalho dos integrantes da Classe de Suporte Técnico-Pedagógico é de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO III

DA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO DOCENTE

Art. 45 O Docente poderá ampliar as horas de trabalho prestadas, mediante carga suplementar, nas seguintes situações:

I – horas de trabalho destinadas à implementação de projetos e programas curriculares temporários específicos da Unidade Escolar e da Secretaria Municipal de Educação; e

II – horas-aula remanescentes da constituição da jornada de trabalho dos docentes no caso do Professor de Educação Básica II quando da mesma disciplina.

§ 1º Entende-se por Carga Suplementar de Trabalho de Docente (CSTD) as horas de trabalho prestadas pelo Docente que excederem às horas da jornada de trabalho docente em que estiver incluído, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º A retribuição pecuniária pela hora prestada a título de Carga Suplementar de Trabalho Docente (CSTD) corresponderá ao valor-hora fixado para o padrão de enquadramento do docente, sem quaisquer acréscimos, tendo em vista o caráter voluntário desta.

Art. 46 A Carga Suplementar de Trabalho de Docente (CSTD) será atribuída mediante regulamentação da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO IV DO CALENDÁRIO, DAS FÉRIAS E DO RECESSO ESCOLAR

Art. 47 A Secretaria Municipal de Educação, anualmente, fixará o Calendário Escolar, o qual deverá conter os dias letivos determinados pela legislação superior, as férias anuais regulamentares, o recesso escolar, os dias destinados ao planejamento e avaliação do Projeto de Gestão, bem como os feriados legalmente instituídos e outros que contribuem para composição dos dias letivos a serem cumpridos na unidade escolar.

§ 1º Os Docentes sujeitam-se ao cumprimento do Calendário Escolar disposto no “caput” deste artigo.

§ 2º Não se configuram horas extraordinárias de trabalho o tempo despendido pelos Docentes para o cumprimento do Calendário Escolar.

§ 3º O período de recesso escolar é considerado de efetivo exercício.

§ 4º No caso de suspensão de aulas por determinação superior, o Docente será normalmente remunerado e fica obrigado à reposição das aulas, para cumprimento do calendário escolar.

§ 5º O recesso escolar será concedido em período de até 15 (quinze) dias, determinado no Calendário Escolar, na forma a ser regulamentada pela Secretaria Municipal de Educação, ressalvado o cumprimento dos dias letivos anuais para cada unidade escolar.

Art. 48 É considerado feriado escolar nos estabelecimentos oficiais de ensino o dia 15 de outubro, para comemoração do “Dia do Professor”.

Art. 49 Os integrantes da classe de suporte pedagógico gozarão férias regulamentares de acordo com normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 50 Sofre redução de férias o Profissional do Magistério que, durante o ano letivo tiver faltas não justificadas, conforme estabelece o art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único - É vedada a compensação em férias de qualquer falta ao trabalho.

Art. 51 O Profissional do Magistério que se encontrar na situação do artigo anterior prestará serviços junto à Secretaria Municipal de Educação, em horário e locais determinados pelo Secretário Municipal de Educação.

CAPÍTULO V DAS LICENÇAS

Art. 52 Além das licenças estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalho para os professores, poderão gozar das seguintes licenças:

I – os Profissionais do Magistério:

a) licença gestante, de 120 (cento e vinte) dias;

b) a licença, de 5 (cinco) dias, paternidade pelo nascimento ou adoção de filho;

c) a licença luto, de 9 (nove) dias, por falecimento do cônjuge, do pai, da mãe, ou do filho;

d) a licença gala, de 9 (nove) dias;

e) a licença para adoção de criança ou guarda judicial, de acordo com as necessidades da criança, com parecer prévio da autoridade competente;

f) licença por doença transmissível.

II – os Docentes:

a) por doença de ascendente, descendente, cônjuge ou companheiro;

b) para tratar de interesses particulares;

c) para qualificação profissional.

Parágrafo único - O Docente deverá exonerar-se da função de confiança antes de iniciar o gozo de licença prevista no inciso II do “caput” deste artigo.

Art. 53 A licença referida na alínea “a” do inciso II do artigo anterior será concedida por motivo de doença de:

I – Ascendente ou descendente direto;

II – Cônjuge, do qual não esteja separado;

III – Companheiro ou companheira, em união estável nos termos do Código Civil.

§ 1º A licença somente será concedida mediante prova de ser indispensável a assistência pessoal e permanente do docente e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do emprego, conforme se apurar em diligências a serem promovidas pela Secretaria Municipal de Administração.

§ 2º A licença de que trata este artigo será concedida com remuneração integral, até o limite de 2 anos.

Art. 54 Após 3 (três) anos de exercício no Magistério Municipal, o Docente poderá obter licença, sem vencimento ou remuneração e com prejuízo das vantagens do emprego, para tratar de interesses particulares, pelo prazo máximo de um ano.

§ 1º O requerimento solicitando o benefício previsto no “caput” deste artigo será protocolado com antecedência mínima de sessenta (60) dias.

§ 2º A licença, uma vez autorizada e iniciada, será gozada integralmente pelo prazo solicitado, podendo, entretanto, o Docente desistir dela a qualquer tempo para reassumir seu emprego, perdendo, porém, o direito à parte restante.

§ 3º Somente poderá ser concedida nova licença sob esse título decorridos 3 (três) anos de cessação da anterior.

§ 4º A licença será concedida a critério da administração e desde que possível a substituição do Docente.

Art. 55 Para freqüentar cursos de pós-graduação “*stricto sensu*” em Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo MEC, a administração poderá conceder ao Docente:

I – flexibilização da jornada de trabalho;

II – licença para qualificação profissional, sem remuneração.

§ 1º A licença prevista no “caput” deste artigo será de 1 (um) ano, renovável:

I – por igual período, para Mestrado;

II – por mais 2 (dois) anos, para Doutorado.

§ 2º A flexibilização de que trata o “caput” deste artigo somente será permitida nos casos em que não houver prejuízos à rede municipal de ensino.

§ 3º A licença para finalidade de qualificação profissional somente será concedida aos Docentes que tiverem no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino, mediante avaliação de sua pertinência e relevância para o ensino municipal e mediante avaliação de conveniência e oportunidade.

§ 4º A renovação da licença condiciona-se à apresentação de relatórios semestrais de curso à Secretaria Municipal de Educação, para fins de acompanhamento.

§ 5º O Docente compromete-se a permanecer na docência por igual período de afastamento e repassar os resultados de seus estudos aos pares da rede municipal dando assim, sua contribuição para melhoria do sistema educacional.

Art. 56 A licença por doença transmissível será concedida ao profissional do Magistério quando a autoridade sanitária competente concluir que ele seja fonte de infecção de doença transmissível.

§ 1º Verificada a procedência da suspeita, o empregado será licenciado para tratamento de saúde na forma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Quando não positivada a moléstia, deverá o empregado retornar ao serviço, considerando-se como efetivo exercício para todos os fins o período da licença compulsória.

CAPÍTULO VI DO EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 57 São considerados como efetivo exercício para todos os fins, de acordo com a CLT e legislação complementar, os dias trabalhados acrescidos de:

- I – as licenças regularmente concedidas
- II – férias regulamentares;
- III – faltas por motivo de acidente de trabalho;
- IV – doação de sangue na forma prevista em lei;
- V – júri ou outros serviços obrigatórios por lei;
- VI – faltas abonadas.

Parágrafo único - As faltas abonadas de que trata o inciso VI deste artigo serão de, no máximo, 6 (seis) ao ano, vedada a ocorrência de 02 (duas) faltas abonadas no mesmo mês.

Art. 58 Não são considerados como efetivo exercício no magistério público municipal para os efeitos do artigo anterior os dias de:

- I – suspensão de contrato de trabalho;
- II – suspensão disciplinar; e
- III – faltas injustificadas.

TÍTULO IV DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I DOS DIREITOS

Art. 59 São direitos dos Profissionais do Magistério, além de outros estabelecidos na legislação em vigor:

- I – ter ao seu alcance informações educacionais, que contribuam para ampliação de seus conhecimentos;
- II – contar com a assistência técnica que estimule a melhoria de seu desempenho profissional;

- III – ter assegurada a oportunidade de freqüentar cursos de atualização e especialização profissional, na forma que venha a ser regulamentada;
- IV – opinar e ser ouvido sobre as deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e o desenvolvimento eficiente do processo educacional;
- V – dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e material didático adequados e suficientes para o exercício de suas funções;
- VI – oferecer sugestões para subsidiar decisões sobre atividades da unidade escolar;
- VII – dispor de condições de trabalho que propiciem a eficiência e eficácia do ensino;
- VIII – exercer sua cidadania, sendo assegurado o direito de organizar-se enquanto categoria profissional;
- IX – participar do Conselho de Escola e da Associação de Pais e Mestres;
- X – participar dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;
- XI – participar do planejamento, da execução e da avaliação das atividades educacionais de sala-de-aula e do trabalho pedagógico;
- XII – integrar programas e atividades de participação coletiva da unidade educacional e dos Órgãos Diretivos da Secretaria Municipal de Educação;
- XIII – perceber a remuneração definida nesta Lei, de acordo com seus dispositivos.

CAPÍTULO II DOS DEVERES

Art. 60 É dever dos Profissionais do Magistério conhecer a relevância social de suas atribuições e manter conduta ética e funcional adequadas à dignidade profissional.

Parágrafo único - Para cumprir esse dever, são obrigações dos Profissionais do Magistério, além de outras estabelecidas na legislação em vigor:

- I – preservar os princípios e os ideais de educação;
- II – empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, desenvolvendo o espírito de solidariedade humana, de justiça e de cooperação;

- III** – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade;
- IV** – desempenhar as atribuições e funções específicas do magistério com eficiência, zelo e presteza;
- V** – conhecer e respeitar as leis;
- VI** – buscar os mais atualizados conhecimentos sobre a educação e os saberes didático-pedagógicos, para habilitar-se a atender bem os educandos, inclusive os que tenham necessidades especiais;
- VII** – desenvolver a capacidade de problematizar, investigar e buscar permanentemente alternativas de melhoria da prática pedagógica;
- VIII** – manter relações de cooperação e de solidariedade com os colegas e outros profissionais da área, educando, pais e comunidade;
- IX** – participar das atividades cívicas, sociais e comunitárias que visem a tomar mais efetivo o compromisso entre a sociedade e a educação dos cidadãos;
- X** – participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas, no limite de suas funções, respeitada a carga horária;
- XI** – promover o senso crítico e a consciência política do educando;
- XII** – incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educando, demais educadores e comunidade, com vistas a construir uma sociedade democrática;
- XIII** – respeitar o educando como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia do aprendizado e o pleno desenvolvimento do educando;
- XIV** – comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tenha conhecimento na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte dos superiores imediatos;
- XV** – realizar atividades de acompanhamento e controle dos sistemas administrativos do Município, do Estado e da União;
- XVI** – zelar pela defesa dos direitos e da ética profissional dos Profissionais do Magistério;
- XVII** – fornecer todos os dados que lhe sejam solicitados para manter atualizados seus assentamentos funcionais, nos órgãos competentes;

XVIII – considerar os princípios bio-psico-pedagógicos, a realidade socioeconômica dos educandos e as diretrizes da política educacional, para escolher e utilizar materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo de ensino-aprendizagem;

XIX – participar do Conselho de Escola, da Associação de Pais e Mestres, da Direção Escolar e da Secretaria Municipal da Educação, sempre que convocado;

XX – participar do processo de planejamento, execução e avaliação do Projeto Pedagógico da Unidade Escolar;

XXI – assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente em termos da Lei n. 8.069, de 13 de Junho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) e legislação municipal vigente; e

XXII – respeitar as decisões dos Órgãos Deliberativos da Escola e da Administração Pública, tais como os Conselhos de Escola, o Conselho Municipal de Educação, Conselho de Alimentação Escolar, Conselho dos Direitos da Criança e do Adolescente e outros em que a Secretaria Municipal da Educação tem representação.

TÍTULO V
DA REMUNERAÇÃO
CAPÍTULO I
DO VENCIMENTO

Art. 61 Ao ingressarem no Quadro do Magistério Público Municipal, os Docentes serão enquadrados nas tabelas salariais do Anexo V:

I – no Grau A;

II – no Nível correspondente à titulação apresentada.

Parágrafo único - Os Docentes perceberão seu salário de forma proporcional à jornada exercida, sendo que as tabelas salariais do Anexo V estão dimensionadas para a jornada tipo “A” – (200 horas mensais).

Art. 62 Os integrantes do quadro do magistério municipal terão vencimentos compatíveis com os empregos e funções exercidos e de acordo com sua jornada de trabalho.

§ 1º O pagamento do vencimento far-se-á mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

§ 2º A remuneração dos Profissionais do Magistério deve atender ao Artigo 60 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 63 Os professores ou especialistas em educação não poderão receber vencimento inferior ao piso nacional de salário.

Parágrafo único Considera-se piso salarial municipal da carreira do magistério municipal o valor do salário correspondente ao Nível I, Grau "A" da tabela salarial de Professor de Educação Básica I.

CAPÍTULO II DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 64 Enquanto perdurar a designação para função de confiança, o Docente:

I – terá jornada de 40 horas semanais, com o salário-base proporcional;

II – perceberá a Gratificação por Exercício de Função de Confiança definida no Anexo VI, calculada sobre o salário-base da categoria, definido na forma do inciso anterior.

§ 1º A jornada e a gratificação decorrente de nomeação para cargo em comissão ou designação para função de confiança não se incorporam ao vencimento ou salário, independente do prazo de designação, deixando de existir quando o integrante do quadro do magistério retomar ao seu emprego ou função de origem.

§ 2º A gratificação do Diretor de Escola é definida pela complexidade da unidade escolar para a qual foi designado, sendo:

I – Nível 1: unidade escolar com até 250 alunos;

II – Nível 2: unidade escolar com mais de 250 e menos de 500 alunos;

III – Nível 3: unidade escolar com mais de 500 alunos ou CIEP – Centro Integrado de Educação Pública.

CAPÍTULO III DAS VANTAGENS

Art. 65 São vantagens do Profissional do Magistério:

I – gratificação de trabalho docente noturno;

II – gratificação de local de exercício; e

III – gratificação de transporte.

Art. 66 A gratificação de trabalho noturno será concedida apenas ao Professor de Educação Básica I que atuar em classes de Educação de Jovens e Adultos, exclusivamente em função de docência.

§ 1º Considera-se trabalho noturno para fins de concessão da gratificação de trabalho docente noturno, aquele realizado no período das 19:00 às 22:00 horas.

§ 2º A gratificação de trabalho noturno será de 20% (vinte por cento) do valor correspondente ao padrão inicial - Nível I – Grau A da Tabela Salarial do Professor de Educação Básica I, conforme sua jornada, calculados proporcionalmente sobre as horas de trabalho noturno.

Art. 67 A gratificação de local de exercício será concedida apenas aos Profissionais do Magistério que exercerem suas atribuições em escolas assim classificadas por indicação da Secretaria Municipal de Educação e ato do Prefeito Municipal.

§ 1º Para fins de atribuição da gratificação de local de difícil acesso considera-se somente as horas de trabalho efetivamente prestadas nas unidades escolares de que trata o “caput” deste artigo.

§ 2º A gratificação de local de exercício será de 10% (dez por cento) do valor correspondente ao padrão inicial - Nível I – Grau A da Tabela Salarial de Professor de Educação Básica I, conforme sua jornada.

Art. 68 A gratificação de transporte será concedida aos Docentes quando no exercício das atribuições de funções de confiança de Assessor Técnico-Educacional no âmbito do sistema e da rede municipal de ensino.

Parágrafo único A gratificação de transporte será de 10% (dez por cento) do valor correspondente ao padrão inicial - Nível I – Grau A da Tabela Salarial de Professor de Educação Básica I, para uma jornada de 40 horas.

Art. 69 As vantagens atribuídas aos profissionais do quadro do magistério não se incorporam à remuneração do emprego ou função de confiança para qualquer efeito e não devem ser somadas para o cálculo de outra vantagem ou benefício a que o Profissional do Magistério faça jus nos termos de legislação municipal vigente ou da Consolidação das Leis do trabalho – CLT.

TÍTULO VI

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 70 A Evolução Funcional nos empregos ocorrerá mediante as seguintes formas:

I – Progressão Vertical; e

II – Progressão Horizontal.

Art. 71 A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para:

I – Progressão Vertical; e

II – Progressão Horizontal de 20% dos Docentes de cada emprego.

§ 1º As verbas destinadas à Progressão Vertical e à Progressão Horizontal do Magistério deverão ser objeto de rubricas específicas na lei orçamentária.

§ 2º Os recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos Docentes será distribuída entre os Professores da Educação Básica I e II, conforme campo de atuação, de forma proporcional à massa salarial.

Art. 72 Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses e terão seus efeitos financeiros em 1º de março de cada exercício.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 73 A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro superior, mantido o Grau, mediante apresentação de títulos ou diplomas vinculados às atribuições do cargo e ao campo de atuação.

§ 1º O Docente pode progredir para qualquer dos Níveis desde que cumprida a exigência definida nesta Lei.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá procedimentos para apresentação e avaliação de títulos ou diplomas para fins de Progressão Vertical cujo efeito financeiro ocorrerá sempre em 1º de março de cada ano.

Art. 74 Está habilitado à Progressão Vertical o Docente:

- I – que tiver sido aprovado no estágio probatório;
- II – que não estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;
- III – que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos; e
- IV – que tiver obtido o título exigido.

Art. 75 São exigências para o enquadramento e Progressão Vertical dos Docentes:

I – Professor de Educação Básica I:

- a)** Nível I: Magistério, correspondente à graduação em nível médio, na modalidade normal;
- b)** Nível II: Graduação Superior, de licenciatura plena, ou Normal Superior e
- c)** Nível III: título de especialização, obtido em curso de pós-graduação na área de educação, com aprovação de monografia;
- d)** Nível IV: título de mestrado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições;
- e)** Nível V: título de doutorado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições.

II – Professor de Educação Básica II:

- a)** Nível I: Graduação de Licenciatura Plena em Pedagogia e/ ou, em disciplinas específicas da Educação Infantil e do Ensino Fundamental;
- b)** Nível II: título de especialização, obtido em curso de pós-graduação, com aprovação de monografia;
- c)** Nível III: título de mestrado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições;
- d)** Nível IV: título de doutorado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições.

Parágrafo único - Os títulos exigidos para fins da evolução vertical disposta neste artigo:

I – devem ser da área da educação;

II –devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação;

III – só podem ser utilizados uma vez.

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 76 A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 77 Está habilitado à Progressão Horizontal o Docente:

I – que tiver sido aprovado no estágio probatório;

II – que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior, nos últimos 02 (dois) anos;

III – que tiver cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos no Grau em que se encontra;

IV – que tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média do emprego, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

§ 1º O interstício mínimo exigido no inciso III do “caput” deste artigo:

I – será contado a partir da data do efeito financeiro da última Progressão Horizontal obtida até a data do efeito financeiro da Progressão Horizontal em que está concorrendo o Docente;

II – somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, ininterruptos ou não, exceto:

a) nos casos de licença maternidade cujo período é contado integralmente;

b) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses, ininterruptos ou não;

c) afastamentos da docência por motivo de medida profilática ajuizados pela autoridade sanitária competente;

d) faltas abonadas na conformidade do parágrafo único do artigo 57 desta lei.

§ 2º Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 3º Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Progressão Horizontal:

I – a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na administração direta ou indireta do Município;

II – o afastamento para Junta Militar ou Justiça Eleitoral.

§ 4º A média a que se refere o inciso V do “caput” deste artigo é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada emprego, não podendo ser inferior a 70 pontos.

§ 5º Em caso de empate será contemplado o Docente que, sucessivamente:

I – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal;

II – tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III – tiver maior número de dias efetivamente trabalhados no interstício;

IV – tiver maior tempo de serviço no cargo.

TÍTULO VII DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 78 Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do Docente, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Evolução Funcional.

Parágrafo único - Compete à Secretaria Municipal de Educação colaborar com a Secretaria Municipal de Administração, gestora do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 79 O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação Especial de Desempenho, realizada semestralmente durante período do estágio probatório, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal e legislação municipal específica;

II – Avaliação Periódica de Desempenho, realizada anualmente, nos termos desta Lei.

Art. 80 A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do Docente, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Progressão Horizontal, compreendendo:

I – Avaliação da Evolução da Qualificação;

II – Avaliação Funcional; e

III – Avaliação de Assiduidade.

§ 1º A Evolução da Qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do Docente, nos processos de Avaliação Funcional e será pontuada conforme regulamento, vedada a utilização de curso pertinente à Progressão Vertical.

§ 2º Os cursos referidos no parágrafo anterior poderão ser de indicação da Secretaria Municipal de Educação, de necessidades identificadas na unidade escolar ou de livre iniciativa.

§ 3º A Secretaria Municipal de Educação implementará programação de cursos de que trata o § 1º deste artigo durante o interstício para evolução funcional garantindo participação a todos os professores da rede municipal de ensino.

§ 4º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e do órgão em que estiver em exercício.

§ 5º A Assiduidade será mensurada anualmente, conforme a escala abaixo:

a) nenhuma ausência: perda de 0 pontos;

b) até 2 ausências: perda de 3 pontos;

c) de 3 a 4 ausências: perda de 5 pontos;

d) igual ou superior a 5 ausências: perda de 10 pontos.

§ 6º Para os fins do parágrafo anterior, a ocorrência de três atrasos será considerada como uma ausência.

§ 7º Quando o Docente estiver nomeado para cargo em comissão ou designado para função de confiança, a avaliação de desempenho considerará as atribuições do cargo ou função ocupado.

Art. 81 O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo de 12 (doze) meses contados da data de publicação desta Lei.

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 82 Os empregos e funções de confiança do Quadro do Magistério Público Municipal ficam alterados e renomeados na conformidade do Anexo VII desta Lei.

Art. 83 Os atuais ocupantes dos empregos públicos do Magistério são enquadrados:

I – no cargo correspondente ao ocupado na data da publicação desta Lei, conforme Anexo VII;

II – no Nível correspondente aos títulos obtidos até a data da publicação desta Lei;

III – no Grau correspondente ao salário percebido na data da publicação desta Lei, em respeito ao princípio da irredutibilidade de salários.

IV – ou, no imediatamente superior.

Art. 84 O prazo para o enquadramento dos Docentes é de 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Parágrafo único - Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da promulgação desta Lei.

Art. 85 A implementação do processo de eleição ocorrerá, gradualmente, conforme o encerramento dos mandatos já vigentes.

Parágrafo único - Até que seja implementado o processo eletivo referido no “caput” deste artigo, as funções de Diretor de Escola e Coordenador Pedagógico serão providas mediante:

I – manutenção dos Docentes já designados na data da publicação desta Lei;

II – livre designação de Docentes que cumpram com as exigências da função.

Art. 86 A Secretaria Municipal da Educação adotará as providências administrativas necessárias à implementação das jornadas de trabalho instituídas por esta Lei.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 87 As atribuições da Comissão de Gestão de Carreira, instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Administração, abrangem este Plano de Empregos e Carreiras do Magistério.

Art. 88 O número de empregos e funções de confiança do Quadro do Magistério Público Municipal poderá ser revisto anualmente, por Lei, de acordo com a demanda e necessidade de atendimento às matrículas diagnosticadas e avaliadas pela Secretaria Municipal da Educação em consonância com procedimentos de matrícula conjunta Estado e Município.

Art. 89 Os Docentes enquadrados no cargo de Professor da Educação Básica I, com campo de atuação na Educação Infantil, admitidos antes da vigência da presente lei, poderão optar por permanecer com a jornada de trabalho instituída pela Lei Municipal nº 2497/2000 de 22,5 horas semanais.

Parágrafo único - A jornada anterior será mantida, com remuneração proporcional, até que seja feita a opção irreversível pela nova jornada definida nesta Lei.

Art. 90 Os docentes, quando no exercício das Funções de Confiança do Magistério previstas no art. 4º, inciso II, percebe o vencimento de seu emprego como professor titular no grau em que está enquadrado com o valor atualizado em conformidade com a carga horária da nova jornada de trabalho, acrescido de gratificação de função conforme o anexo IV desta Lei.

Art. 91 Ficam extintos os cargos de Vice Diretor de Escola, devendo seus ocupantes retornar aos cargos de origem.

Art. 92 Ficam extintos os 25 (vinte e cinco) cargos de professor coordenador, devendo seus ocupantes retornarem aos cargos de origem ou podendo ser os mesmos designados interinamente para a função de diretor de escola, se for o caso, até a realização do processo eletivo e respectiva designação.

Art. 93 Ficam criados 35 (trinta e cinco) cargos de Diretor de Escola, totalizando a quantidade de 45 cargos.

Art. 94 Ficam criados 15 (quinze) cargos de Coordenador Pedagógico, totalizando a quantidade de 25 cargos.

Art. 95 Ficam criados 10 (dez) cargos de Assessor Técnico Pedagógico.

Art. 96 Ficam extintos os cargos de Supervisor de Ensino.

Art. 97 Ficam criados 06 cargos Assessor Técnico Educacional.

Art. 98 Ficam ampliados de 320 (trezentos e vinte) para 350 (trezentos e cinquenta) os cargos de Professor de Educação Básica I – campo de atuação Ensino Fundamental.

Art. 99 Ficam ampliados de 10 (dez) para 20 (vinte) os cargos de Professor de Educação Básica II – campo de atuação Educação Especial.

Art. 100 Ficam criados 15 (quinze) cargos de Professor de Educação Básica II – campo de atuação Disciplina de Artes.

Art. 101 Ficam criados 15 (quinze) cargos de Professor de Educação Básica II – campo de atuação Disciplina de Inglês.

Art. 102 Ficam criados 15 (quinze) cargos de Professor de Educação Básica II – campo de atuação Educação Física.

Art. 103 As despesas decorrentes da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 104 Os anexos I, II, III IV, V, VI e VII fazem parte integrante da presente lei.

Art. 105 Esta Lei entra em vigor a partir de 01 de janeiro de 2.010, revogando as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 2497/2000 e suas alterações.

Santa Bárbara d'Oeste, 11 de dezembro de 2009.

MÁRIO CELSO HEINS
Prefeito Municipal

1.1 Anexo I, II, III IV, V, VI e VII

I. ANEXO I - QUADRO DO MAGISTÉRIO

TABELA 1 - EMPREGOS PARA PROVIMENTO POR CONCURSO PÚBLICO

DENOMINAÇÃO	CAMPO DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I - PEB I	EDUCAÇÃO INFANTIL	300
	ENSINO FUNDAMENTAL	350
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II - PEB II	EDUCAÇÃO ESPECIAL	20
	DISCIPLINA DE ARTES	15
	DISCIPLINA DE INGLÊS	15
	DISCIPLINA DE EDUCAÇÃO FÍSICA	15

TABELA 2 - FUNÇÕES DE CONFIANÇA

DENOMINAÇÃO	NÍVEL	QUANTIDADE
ASSESSOR TÉCNICO EDUCACIONAL	-	6
ASSESSOR TÉCNICO PEDAGÓGICO	-	10
DIRETOR DE ESCOLA	I	8
	II	22
	III	15
COORDENADOR PEDAGÓGICO	-	25

II. ANEXO II

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I e II
Descrição do Emprego

1. Compete ao Professor de Educação Básica I e II, guardadas as características específicas do campo de atuação:

- I. Participar na elaboração da proposta curricular;
- II. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- III. Executar ações que permitam garantir a aprendizagem dos alunos;
- IV. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento
- V. Ministrar aulas e cumprir tarefas relacionadas ao cumprimento dos dias letivos do calendário escolar;
- VI. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VII. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- VIII. Aperfeiçoar-se profissionalmente através de leituras apropriadas e de participação de cursos de formação continuada promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou outra instituição de ensino credenciada;
- IX. Avaliar o processo de ensino e aprendizagem de acordo com o planejamento escolar;
- X. Utilizar-se dos conhecimentos e material pedagógico que favoreçam a aprendizagem dos alunos;
- XI. Impedir e orientar toda e qualquer manifestação de preconceito de classe social, racial, religiosa ou ideológica;
- XII. Executar o plano de gestão escolar no que lhe competir;
- XIII. Manter permanente contato com os pais dos alunos ou seus responsáveis, informando-os e orientando-os sobre o desenvolvimento dos mesmos, e obtendo dados de interesse para o processo educativo;
- XIV. Proceder a observação dos alunos, identificando necessidades e carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interferem na aprendizagem, encaminhando ao chefe imediato para devidas providências;
- XV. Executar e manter atualizados os diários de classe, bem como os demais registros escolares e os relativos às suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas;
- XVI. Colaborar nos programas educativos e culturais instituídos por lei e pertinentes a escola;
- XVII. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem.

2. Compete ao Professor de Educação Básica II em Educação Especial além do atendimento prestado ao aluno:

- I. participar da elaboração da proposta pedagógica da escola, articulando, com gestores e professores, para que o projeto pedagógico da instituição de ensino se organize coletivamente numa perspectiva de educação inclusiva;
- II. elaborar plano de trabalho que contemple as especificidades da demanda existente na unidade e/ou na região, atendidas as novas diretrizes da Educação Especial, atuando de forma colaborativa com o professor da classe comum para a definição das adaptações curriculares que favoreçam o acesso do aluno ao currículo e a sua interação no grupo;
- III. integrar os conselhos de classes/ciclos/séries/termos e participar das HTDCs e/ou outras atividades coletivas programadas pela escola, promovendo a inclusão do aluno nas mesmas;
- IV. orientar a equipe escolar quanto aos procedimentos e estratégias de inclusão dos alunos nas classes comuns, informando a comunidade escolar acerca da legislação e normas educacionais vigentes que asseguram a inclusão educacional;
- V. oferecer apoio técnico pedagógico aos professores das classes comuns, orientando na elaboração de materiais didático-pedagógicos que possam ser utilizados pelos alunos nas classes comuns do ensino regular;
- VI. fornecer orientações e prestar atendimento aos responsáveis pelos alunos bem como à comunidade quando se fizer necessário, orientando as famílias para o seu envolvimento e a sua participação no processo educacional.
- VII. Caberá ainda ao professor(a) especializado(a) viabilizar a educação escolar de alunos(as) que estejam impossibilitados de freqüentar as aulas em razão de tratamento de saúde que implique permanência prolongada em domicílio ou internação hospitalar.

2.1. Compete ao professor especializado/a (professores, preferencialmente bilíngue, com conhecimentos acerca de metodologias para o ensino de línguas) para o atendimento as necessidades educacionais especiais dos alunos com surdez ou deficiência auditiva:

- I. Complementar os estudos referentes aos conhecimentos construídos nas classes comuns do ensino regular;
- II. Oferecer suporte pedagógico aos alunos, facilitando-lhes o acesso a todos os conteúdos curriculares;
- III. Promover o aprendizado de Libras para o aluno que optar pelo seu uso;
- IV. Utilizar as tecnologias de informação e comunicação para a aprendizagem de Libras e da Língua portuguesa;
- V. Desenvolver a Libras como atividade pedagógica, instrumental, dialógica e de conversação.
- VI. Promover a aprendizagem da Língua Portuguesa para alunos surdos, como segunda língua, de forma instrumental, dialógica e de conversação;

Aprofundar os estudos relativos à disciplina de Língua Portuguesa, principalmente na modalidade escrita;

VII. Produzir materiais bilíngües,(Libras – Português – Libras);

VIII. Favorecer a convivência entre os alunos surdos para o aprendizado e o desenvolvimento da língua Brasileira de Sinais;

IX. Utilizar equipamentos de ampliação sonora e efetivar interface com a fonoaudiologia para atender os alunos auditivos, quando esta for a opção da família ou do aluno.

2.2. Compete ao professor especializado na área da deficiência intelectual:

I. Realizar a avaliação diagnóstica e elaborar o planejamento individual de intervenção de acordo com a necessidade do aluno.

II. Em função do planejamento, desenvolver atividades que estimulem o desenvolvimento dos processos mentais: atenção, percepção, memória, raciocínio, imaginação, criatividade, linguagem, aspectos emocionais, entre outros;

III. Proporcionar ao aluno o conhecimento de seu corpo, levando-o a usá-lo como instrumento de expressão consciente na busca de sua independência e na satisfação de suas necessidades;

IV. Fortalecer a autonomia dos alunos para decidir, opinar, escolher e tomar iniciativas, a partir de suas necessidades e motivações

V. Propiciar a interação dos alunos em ambientes sociais, valorizando as diferenças e a não discriminação.

2.3. Compete ao professor especializado para o atendimento às necessidades dos alunos com deficiência visual:

I. Promover e apoiar a alfabetização e o aprendizado pelo Sistema Braille;

II. Realizar a transcrição de materiais, Braille/tinta, tinta/Braille, e produzir gravação sonora de textos;

III. Realizar adaptação de gráficos, mapas, tabelas e outros materiais didáticos para uso de alunos cegos;

IV. Promover a utilização de recursos ópticos (lupas manuais e eletrônicas) e não ópticos (cadernos de pauta ampliada, iluminação, lápis e canetas adequadas);

V. Adaptar material em caracteres ampliados para o uso de alunos com baixa visão, além de disponibilizar outros materiais didáticos;

VI. Desenvolver técnicas e vivências de orientação e mobilidade e atividades da vida diária para a autonomia e independência;

VII. Desenvolver o ensino para o uso do soroban;

VIII. Promover adequações necessárias para o uso de tecnologias de informação e comunicação.

2.4. Compete ao Professor especializado no atendimento do aluno com deficiência física:

- I. Orientar o professor da classe comum sobre estratégias que favoreçam autonomia e envolvimento do aluno em todas as atividades propostas ao grupo;
- II. orientar o professor quanto ao uso da metodologia da Educação Física Adaptada;
- III. operacionalizar as complementações curriculares específicas necessárias à educação dos alunos com deficiência física no que se refere ao manejo de materiais adaptados e à escrita alternativa, (quando necessário), às vivências de mobilidade e acesso a todos os espaços da escola e atividades da vida diária, que envolvam a rotina escolar, dentre outras;
- IV. orientar os alunos para a adaptação ao uso de próteses, de membro superior ou inferior;
- V. introduzir o aluno no aprendizado da informática acessível, identificando qual o melhor recurso de tecnologia assistiva que atende às suas necessidades, considerando a sua habilidade física e sensorial atual, e capacitá-lo para o uso independente do computador;
- VI. promover a inserção dos recursos de tecnologias de informação e comunicação no espaço da sala de aula;
- VII. realizar adequação de material didático pedagógico para atender as necessidades dos alunos.

2.5. Compete ao professor especializado no atendimento dos alunos com dificuldades de comunicação expressiva:

- I. Garantir o suprimento de material específico de Comunicação Aumentativa e Alternativa (pranchas, cartões de comunicação, vocalizadores e outros), que atendam a necessidade comunicativa do aluno no espaço escolar;
- II. adaptar material pedagógico (jogos e livros de histórias) com a simbologia gráfica e construir pranchas de comunicação temáticas para cada atividade, com objetivo de proporcionar a apropriação e o aprendizado do uso do recurso de comunicação e a ampliação de vocabulário de símbolos gráficos;
- III. identificar o melhor recurso de tecnologia assistiva que atenda as necessidades dos alunos, de acordo com sua habilidade física e sensorial atual, e promova sua aprendizagem por meio da informática acessível;
- IV. habilitar os alunos para o uso de "softwares" específicos de Comunicação Aumentativa e Alternativa, utilizando o computador como ferramenta de voz, a fim de lhes proporcionar expressão comunicativa;

V. ampliar o repertório comunicativo do aluno, por meio das atividades curriculares e de vida diária;

VI. realizar atividades para desenvolver os processos mentais: atenção, percepção, memória, imaginação, criatividade, raciocínio, linguagem, entre outros.

Exigências

I. Professor de Educação Básica I: Graduação em curso superior de licenciatura plena em Pedagogia com habilitação específica ou em Curso Normal Superior, admitida como formação mínima a obtida em Nível Médio na modalidade Normal

II. Professor Educação Básica II: Graduação em curso superior de licenciatura plena em disciplinas específicas das áreas do currículo das escolas do sistema municipal de ensino de acordo com a legislação vigente.

III. Professora de Educação Básica II - Educação Especial: graduação em curso superior de licenciatura plena em Pedagogia ou Especialização em Educação Especial, na área de atuação.

IV. Os professores especializados em Educação Especial deverão comprovar:

a. Formação em cursos de licenciatura em educação especial ou em uma de suas áreas, preferencialmente de modo concomitante e associado à licenciatura para a educação infantil ou para os anos iniciais do ensino fundamental;

b. Complementação de estudos ou pós-graduação em áreas específicas da educação especial, posterior à licenciatura nas diferentes áreas do conhecimento, para atuação nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio.

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA :

DIRETOR DE ESCOLA

Descrição da Função de Confiança

Compete ao Diretor de Escola:

I. Administrar o complexo escolar de acordo com as normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação;

II. atuar na coordenação do processo educacional, garantindo a gestão democrática e participativa, tendo como pressupostos os princípios norteadores da Secretaria Municipal de Educação integrado ao Conselho de Escola;

III. coordenar os trabalhos desenvolvidos com a equipe da Unidade Escolar, juntamente com o coordenador pedagógico, especialmente a

construção/reconstrução do Projeto Político-Pedagógico, participando e coordenando as reuniões pedagógicas e gerais;

IV. responsabilizar-se pelo registro dos atos da vida funcional dos servidores, vida escolar dos alunos, pelas discussões, planejamento, acompanhamento e avaliação do processo administrativo-pedagógico, bem como representar o estabelecimento de ensino em todas as suas relações com os poderes públicos e a comunidade em geral;

V. articular programas de integração da escola com as famílias, comunidade e demais órgãos ligados à Educação;

VI. garantir a implementação de ações pedagógicas conforme a política educacional do município e de acordo com o Plano Municipal de Educação.

VII. cuidar para que o prédio escolar e suas instalações sejam mantidas em boas condições, tomando as providências necessárias junto aos órgãos competentes, inclusive quanto a provisão de material necessário ao seu bom funcionamento;

VIII. coordenar e orientar a equipe escolar quanto à conservação e manutenção dos bens patrimoniais da unidade;

IX. coordenar e supervisionar o recebimento e consumo de gêneros alimentícios destinados à Unidade Escolar;

X. Participar dos programas de formação continuada;

XI. Coordenar o processo de atribuição de classes, conforme as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação;

XII. Propor à Secretaria Municipal de Educação a criação e supressão de classes, em face da demanda escolar;

XIII. Planejar, organizar e coordenar a execução de eventos comemorativos e/ou comunitários;

XIV. Comunicar ao Conselho Tutelar, através do órgão de gestão local, os casos de maus-tratos envolvendo alunos, assim como de casos de evasão escolar e de reiteradas faltas antes que estas atinjam o limite de 25% das aulas previstas e dadas.

XV. Zelar para o fiel cumprimento do horário escolar, de modo a impedir atraso ou interrupção das atividades docentes e administrativas;

XVI. Preparar de conformidade com orientação superior o orçamento e programa anual da escola;

XVII. Aplicar advertência ao pessoal lotado em sua Unidade, encaminhar denúncias, reclamação e pedidos de sindicâncias ou inquérito ao Secretário Municipal de Educação.

Exigência Acadêmica para Designação

Graduação em Curso Superior de licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar ou habilitação equivalente ou pós-graduação na área de educação.

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA: COORDENADOR PEDAGÓGICO

Descrição da Função de Confiança

Compete ao Coordenador Pedagógico:

- I. Orientar os professores de Educação Básica – PEB I e II da unidade escolar, inclusive os de Ensino de Jovens e Adultos e, quando for o caso, aos professores de Educação Básica - Educação Especial;
- II. Fornecer subsídios técnicos ao corpo docente e ao Diretor de Escola;
- III. Planejar junto ao corpo docente, ações de supervisão no exercício de prática da docência com o objetivo de contribuir para melhoria do trabalho didático e metodológico dos professores;
- IV. planejar, coordenar, orientar, acompanhar e avaliar as reuniões pedagógicas, dando ' feed back ' ao corpo docente dos resultados obtidos ;
- V. coordenar a elaboração e desenvolvimento da proposta curricular e do plano municipal de educação, com a assistência da equipe pedagógica
- VI. Trabalhar de forma integrada com o Diretor da Unidade Escolar conforme Projeto Político Pedagógico da unidade escolar.
- VII. Coletar informações e sistematizar dados específicos que subsidiem as ações de planejamento, acompanhamento, avaliação, controle e integração do currículo;
- VIII. colaborar no processo de integração escola-família-comunidade.

Exigência Acadêmica para Designação

Graduação em Curso Superior de licenciatura plena em Pedagogia ou habilitação equivalente ou pós-graduação na área de educação.

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA : ASSESSOR TÉCNICO-PEDAGÓGICO

Descrição da Função de Confiança

-Compete ao Assessor Técnico Pedagógico:

- I. exercer assessoria técnico-pedagógica na rede municipal, com a finalidade da permanente melhoria da qualidade do ensino, através do desenvolvimento de propostas curriculares adequadas;
- II. prestar assistência técnico-pedagógica à rede municipal de ensino, com vistas a permanente melhoria do currículo escolar, devendo, para tanto

apropriar-se do conhecimento e dos avanços científicos do processo ensino e aprendizagem;

III. implementar o macro currículo escolar, redefinindo os ajustamentos, segundo as condições próprias de cada unidade escolar;

IV. adequar, difundir e aplicar mecanismos de acompanhamento, controle e avaliação do planejamento e execução de programas e projetos;

V. participar de cursos de aperfeiçoamento pedagógico, segundo critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, com transmissão dos conteúdos aos profissionais da educação;

VI. atuar no planejamento, elaboração, implementação, coordenação e avaliação dos projetos e programas de formação continuada desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação ou em conjunto com outros órgãos educacionais;

VII. assessorar a equipe técnica - pedagógica das Unidades Escolares no desenvolvimento do seu trabalho, em especial de acompanhamento das melhorias de práticas docentes em virtude dos programas de capacitação realizados;

VIII. aprofundar-se, continuamente, no conhecimento e avanços científicos relativos ao processo de ensino e aprendizagem;

IX. analisar, em profundidade, junto com os diretores, coordenadores pedagógicos e supervisores de ensino e docentes, as diretrizes curriculares nacionais para os diferentes níveis e modalidades de ensino.

Exigência Acadêmica para Designação

Graduação em Curso Superior de licenciatura plena em Pedagogia ou habilitação equivalente ou pós-graduação na área de educação.

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA: ASSESSOR TÉCNICO-EDUCACIONAL

Descrição da Função de Confiança

Compete ao Assessor Técnico-Educacional:

I. participar da definição de políticas públicas educacionais referentes à educação infantil, ensino fundamental, educação de jovens e adultos e educação especial;

II. implementar, adequar e difundir as diretrizes que garantam o cumprimento dos princípios e objetivos da educação escolar;

III. implementar as diretrizes propostas para a elaboração, execução, coordenação, controle e avaliação do projeto político pedagógico em consonância com a Secretaria Municipal de Educação;

- IV. atuar como parte da equipe de suporte pedagógico educacional, articulando-se com todos os setores da Secretaria Municipal de Educação;
- V. acompanhar o processo de promoção, recuperação, classificação e reclassificação de alunos;
- VI. participar, efetivamente, da construção do Plano de Trabalho da Secretaria Municipal de Educação visando o fortalecimento da autonomia escolar e da melhoria da qualidade de ensino oferecido nas unidades escolares;
- VII. analisar e difundir os dados de avaliação do rendimento escolar ;
- VIII. formular propostas, a partir de indicadores, inclusive os resultantes de avaliações institucionais, para:
 - a. A melhoria do processo de ensino e aprendizagem;
 - b. O desenvolvimento de programas e formação continuada para o conjunto das escolas da rede municipal de ensino;
 - c. O aprimoramento da gestão pedagógica e administrativa, com especial atenção para a valorização dos agentes organizacionais e para a adequada utilização dos recursos financeiros e materiais disponíveis para cada escola, de modo a atender às necessidades pedagógicas e aos princípios éticos que norteiam o gerenciamento das verbas públicas;
 - d. Fortalecer canais de participação da comunidade;
- IX. atuar na orientação, verificação e aprovação dos registros que legitimam os atos escolares, de acordo com a legislação vigente;
- X. orientar e verificar as condições para autorização e funcionamento dos estabelecimentos municipais de ensino e das escolas de educação infantil mantidas pela iniciativa privada e filantrópica;
- XI. atuar na elaboração das normas e procedimentos legais necessários a implementação da política educacional da Secretaria Municipal de Educação de forma a assegurar as diretrizes propostas pelo Plano Municipal de Educação.;
- XII. outras atribuições que lhes sejam determinadas pelo Secretário Municipal de Educação.

Exigência Acadêmica para Designação

Graduação em Curso Superior de licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão ou Administração Escolar ou habilitação equivalente ou pós-graduação na área de educação.

III. ANEXO III - MÓDULO

FUNÇÃO DE CONFIANÇA	INDICADORES
---------------------	-------------

<p>ASSESSOR TÉCNICO EDUCACIONAL</p>	<p>1 PARA CADA 08 UNIDADES ESCOLARES (EDUCAÇÃO INFANTIL OU ENSINO FUNDAMENTAL)</p>
<p>ASSISTENTE TÉCNICO PEDAGÓGICO</p>	<p>1 PARA CADA PROJETO EDUCACIONAL NECESSÁRIO À COMPLEMENTAÇÃO DA EDUCAÇÃO BÁSICA;</p> <p>1 PARA CADA SEGMENTO DA EDUCAÇÃO INFANTIL;</p> <p>2 PARA A DISCIPLINA DE LÍNGUA PORTUGUESA DO ENSINO FUNDAMENTAL;</p> <p>1 PARA AS DEMAIS DISCIPLINAS DO ENSINO FUNDAMENTAL.</p>
<p>DIRETOR DE ESCOLA</p>	<p>1 PARA CADA UNIDADE ESCOLAR (EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL)</p>
<p>COORDENADOR PEDAGÓGICO</p>	<p>1 PARA CADA UNIDADE DE ENSINO FUNDAMENTAL;</p> <p>2 PARA UNIDADES ESCOLARES (EDUCAÇÃO INFANTIL COM SEGMENTO CRECHE E ENSINO FUNDAMENTAL) COM MAIS DE 800 ALUNOS;</p> <p>2 PARA UNIDADES ESCOLARES DE PERÍODO INTEGRAL (EDUCAÇÃO INFANTIL COM SEGMENTO CRECHE E ENSINO FUNDAMENTAL) COM MAIS DE 500 ALUNOS;</p> <p>1 PARA CADA 5 UNIDADES ESCOLARES DE EDUCAÇÃO INFANTIL COM MENOS DE 250 ALUNOS;</p> <p>1 PARA CADA UNIDADE ESCOLAR DE</p>

EDUCAÇÃO INFANTIL COM SEGMENTO DE CRECHE ACIMA DE 250 ALUNOS.

ANEXO IV - JORNADAS

JORNADA	CAMPO DE ATUAÇÃO	DENOMINAÇÃO EMPREGO	HORAS COM ALUNOS	HTP C	HTPI	HTP L	TOTAL JORNADA SEMANAL
A	EDUCAÇÃO INFANTIL - TEMPO INTEGRAL	PEB I	30	4	2	4	40
	ENSINO FUNDAMENTAL - TEMPO INTEGRAL						
	EDUCAÇÃO ESPECIAL	PEB II	30	4	2	4	40
B	ENSINO FUNDAMENTAL	PEB I	25	2	2	3	32
C	EDUCAÇÃO INFANTIL	PEB I	20	2	0	2	24
D	EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS	PEB I	15	2	1	2	20
	DISCIPLINAS ESPECÍFICAS (ARTES, ED. FÍSICA, INGLÊS) NO ENSINO FUNDAMENTAL OU NA EDUCAÇÃO INFANTIL	PEB II					

IV. ANEXO V - TABELAS SALARIAIS

PEB I		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	I	1.840,71	1.932,74	2.029,37	2.130,83	2.237,37	2.349,23	2.466,69	2.590,02	2.719,52	2.855,00
	II	2.061,59	2.164,66	2.272,89	2.386,53	2.505,85	2.631,14	2.762,69	2.900,82	3.045,86	3.195,00
	III	2.123,43	2.229,60	2.341,08	2.458,13	2.581,03	2.710,08	2.845,58	2.987,85	3.137,24	3.294,10
	IV	2.229,60	2.341,08	2.458,13	2.581,03	2.710,08	2.845,58	2.987,85	3.137,24	3.294,10	3.458,00
	V	2.341,08	2.458,13	2.581,03	2.710,08	2.845,58	2.987,85	3.137,24	3.294,10	3.458,80	3.631,00

PEB II		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	I	2.061,59	2.164,66	2.272,89	2.386,53	2.505,85	2.631,14	2.762,69	2.900,82	3.045,86	3.195,00
	II	2.123,43	2.229,60	2.341,08	2.458,13	2.581,03	2.710,08	2.845,58	2.987,85	3.137,24	3.294,10
	III	2.229,60	2.341,08	2.458,13	2.581,03	2.710,08	2.845,58	2.987,85	3.137,24	3.294,10	3.458,00
	IV	2.341,08	2.458,13	2.581,03	2.710,08	2.845,58	2.987,85	3.137,24	3.294,10	3.458,80	3.631,00

V. ANEXO VI - GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

FUNÇÃO DE CONFIANÇA	NÍVEL	GRATIFICAÇÃO
ASSESSOR TÉCNICO EDUCACIONAL	-	35%
ASSESSOR TÉCNICO PEDAGÓGICO	-	30%
DIRETOR DE ESCOLA	I	10%
	II	20%
	III	30%
COORDENADOR PEDAGÓGICO	-	20%

VI. ANEXO VII - ALTERAÇÃO DE CARGOS

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I - PEB I
PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL	

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II - PEB II
SUPERVISOR DE ENSINO	ASSESSOR TÉCNICO EDUCACIONAL

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O presente Projeto de Lei trata *“Institui o Plano de Carreira e o Regulamento do Quadro do Magistério Público Municipal de Santa Bárbara d’ Oeste, dando outras providências”*.

A atual lei que disciplina a matéria é a Lei Municipal nº 2497/2000. Portanto, da vigência da citada lei até os dias atuais já transcorreram quase 10 anos. Na lei em vigor há lacunas que impedem a evolução profissional dos integrantes do magistério público.

Há anos é grande o anseio dos profissionais da educação por melhorias no plano de carreira. Assim, aproveitando o atual contexto de reestruturação administrativa geral da Prefeitura Municipal entendemos que viável a propositura do presente projeto de lei nesta oportunidade.

A adequação proposta visa a melhoria na qualidade de ensino e na carreira profissional dos professores.

Dessa forma, solicitamos que o referido Projeto de Lei seja apreciado pelos nobres Vereadores e, ao final, devidamente aprovado com a urgência que se faz necessária para sua implementação a partir do ano de 2.010.

Atenciosamente,

Mário Celso Heins
Prefeito Municipal