PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 062/2011, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2011.

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimento dos Profissionais da Educação do Município de Boituva e dá outras providências.

Assunta Maria Labronici Gomes, Prefeita do Município de Boituva, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE BOITUVA DECRETOU E ELA SANCIONA E PROMULGA A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
Seção I
Dos Objetivos

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira e Vencimento dos Profissionais da Educação do Município de Boituva.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, integram o quadro de pessoal dos profissionais da educação:
I – os que exercem as atividades de docência nas unidades escolares;
II – os que oferecem apoio pedagógico, administrativo e operacional direto às atividades de ensino, incluídas as de direção, coordenação, supervisão e orientação.

Seção II
Dos Conceitos Básicos

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, entende-se por:
I – Rede Municipal de Ensino, o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação formal sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
II – Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos públicos de provimento efetivo de Professor de Educação Infantil, Professor de Educação Básica I e II, Professor Substituto, Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil, Diretor de Escola de Ensino Fundamental,

Coordenador do Centro de Educação Infantil e Coordenador Pedagógico e do cargo de provimento em comissão de Supervisor de Ensino;

III – Professor, o titular de cargo público de Professor de Educação Infantil, Professor de Educação Básica I e II e Professor Substituto, da carreira dos profissionais da educação, com funções de docência;

IV – Funções de Apoio Direto, as atividades de apoio pedagógico direto à docência, incluídas as de direção, coordenação, supervisão e orientação, exercidas por servidores lotados nas unidades escolares e na Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Seção I

Da Composição

Art. 4º O quadro de pessoal dos profissionais da educação será constituído dos seguintes cargos públicos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão:

I – Professor de Educação Infantil;

II – Professor de Educação Básica I;

III – Professor de Educação Básica II;

IV – Professor Substituto;

V - Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil;

VI – Diretor de Escola de Ensino Fundamental;

VII – Coordenador do Centro de Educação Infantil;

VIII – Coordenador Pedagógico;

IX – Supervisor de Ensino.

§ 1º Os cargos públicos de provimento efetivo de que trata o “caput”, são os constantes dos incisos I ao VIII assim como o cargo de provimento em comissão é o constante do inciso IX.

§ 2º As atribuições e os requisitos de provimento e nomeação referentes aos cargos constantes do quadro de pessoal dos profissionais da educação ficam estabelecidas conforme o Anexo IV.

§ 3º O cargo de provimento em comissão constante do inciso IX será ocupado por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo da Rede Municipal de Ensino.

§ 4º Na ausência dos servidores de que trata o § 3º, poderão ser nomeados profissionais sem vínculo com a Rede Municipal de Ensino, desde que atendam aos requisitos de nomeação constantes do Anexo IV

Seção II
Do Campo de Atuação dos Profissionais da Educação

Art. 5º Os profissionais da educação com funções de docência exercerão suas atividades na seguinte conformidade:
I – Professor de Educação Infantil, com atuação na Educação Infantil;
II – Professor de Educação Básica I, com atuação na Educação Infantil, no Ensino Fundamental – 1° ao 5° ano, na Educação Especial e na Educação de Jovens e Adultos;
III – Professor de Educação Básica II, com atuação nas disciplinas específicas do Ensino Fundamental;
IV – Professor Substituto, com atuação na substituição do Professor de Educação Básica I e nas atividades de caráter pedagógico da unidade escolar em que estiver lotado;

Art. 6º Os profissionais da educação com funções de suporte pedagógico direto, constantes dos incisos V a VIII do art. 4º, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades de ensino da educação básica que integram a Rede Municipal de Ensino.

Art. 7º Os profissionais da educação ocupantes do cargo de Professor de Educação Básica I, poderão, desde que legalmente habilitados, ministrar aulas nos 4 (quatro) últimos anos do ensino fundamental, a título de suplementação de carga horária.

Parágrafo único. A suplementação de que trata o “caput” dependerá de parecer favorável da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimento e autorização expressa do Secretário Municipal de Educação.

CAPÍTULO III
DA JORNADA DE TRABALHO
Seção I
Da Constituição da Jornada de Trabalho do Professor

Art. 8° A jornada de trabalho do profissional da educação com funções docentes é constituída de horas-aula, que compreende as atividades com alunos, de horas de trabalho pedagógico coletivo – HTPC,

horas de trabalho pedagógico escolar - HTPE e de horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha – HTPL, com jornadas de:

I – 24 (vinte e quatro) horas semanais destinadas ao Professor de Educação Básica II, composta por:

a) 16 (dezesseis) horas-aula;
b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico coletivo – HTPC;
c) 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico escolar – HTPE
d) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha – HTPL;

II - 30 (trinta) horas semanais destinadas aos Professores de Educação Básica I e II, composta por:

a) 20 (vinte) horas-aula;
b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico coletivo - HTPC;
c) 6 (seis) horas de trabalho pedagógico escolar – HTPE
d) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha – HTPL;

III – 35 (trinta e cinco) horas semanais destinadas aos Professores de Educação Básica I e II, composta por:

a) 23 (vinte e três) horas-aula;
b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico coletivo - HTPC;
c) 7 (sete) horas de trabalho pedagógico escolar - HTPE
d) 3 (três) horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha – HTPL;

IV – 33 (trinta e três) horas semanais destinadas ao Professor de Educação Infantil, composta por:

a) 22 (vinte e duas) horas-aula;
b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico coletivo - HTPC;
c) 9 (nove) horas de trabalho pedagógico escolar – HTPE.

V – 36 (trinta e seis) horas semanais destinadas ao Professor Substituto, composta por:

a) 24 (vinte e quatro) horas-aula ou atividades de caráter pedagógico da unidade escolar em que estiver lotado;
b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico coletivo – HTPC;
c) 10 (dez) horas de trabalho pedagógico escolar – HTPE.

§ 1° A jornada de trabalho dos profissionais da educação ocupantes dos cargos de Professor de Educação Básica I e II poderá ser qualquer das jornadas constantes dos incisos I, II e III do “caput” conforme o número de aulas atribuídas.

§ 2° A hora de trabalho do Professor terá a duração de 50 (cinqüenta) minutos que devem ser dedicados exclusivamente às atividades de docência.

§ 3° Para o cálculo da jornada mensal de trabalho dos profissionais da educação com funções docentes considerar-se-á o mês como de 5 (cinco) semanas.

Seção II
Da Jornada de Trabalho dos Profissionais da Educação
com Funções de Apoio Pedagógico

Art. 9° Os profissionais da educação com funções de apoio pedagógico ocupantes dos cargos de provimento efetivo e em comissão constantes dos incisos V a IX do art. 4º cumprirão jornada de 40 (quarenta) horas semanais destinadas ao cumprimento de suas atividades específicas na Rede Municipal de Ensino.

Seção III
Das Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo – HTPC,
Horas de Trabalho Pedagógico Escolar - HTPE
e Horas de Trabalho Pedagógico em Local de Livre Escolha - HTPL

Art. 10 As horas de trabalho pedagógico coletivo – HTPC, deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de estudo, organizadas pela unidade de ensino, bem como para o aperfeiçoamento profissional.

§ 1º As horas de trabalho pedagógico escolar – HTPE, deverão ser utilizadas para outras atividades pedagógicas ou estudo pedagógico individual ou coletivo, além do planejamento de aulas e avaliação de trabalho dos alunos, cursos de capacitação e treinamento, atendimento a pais, responsáveis e membros da comunidade, pesquisas e outras atividades afins com supervisão da coordenação pedagógica.

§ 2º As horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, destinam-se ao planejamento de aulas e avaliação de trabalho dos alunos.

§ 3º 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 coletivo.

§ 4º As ausências às atividades previstas no § 3º caracterizarão faltas correspondentes ao período para o qual foram convocados e as ausências injustificadas caracterizarão falta de interesse e participação para efeito de avaliação de desempenho.

§ 5º O docente afastado para exercer atividades de apoio pedagógico ou fora da rede municipal de ensino não fará jus às horas de trabalho pedagógico.

Seção IV

Da Jornada de Trabalho Suplementar

Art. 11 Os docentes sujeitos às jornadas de trabalho previstas no art. 8º poderão suplementar sua jornada de trabalho, observado o interesse público e da educação.

Art. 12 Compreende-se por suplementação da jornada de trabalho o número de horas prestadas pelo docente além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

§ 1º O número máximo de horas semanais de suplementação da jornada 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. 11.

§ 2º Apenas poderão suplementar a jornada de trabalho os docentes que não se encontram em situação de acúmulo de cargos, empregos ou funções públicas, com exceção quando o total de horas atribuídas ao docente consistir de blocos indivisíveis, por classe de alunos ou por número de aulas de determinada disciplina, conforme estabelecido nos quadros curriculares, as horas que ultrapassarem a quantidade correspondente à respectiva jornada de trabalho deverão ser exercidas a título de carga suplementar de trabalho.

Art. 13 A suplementação da jornada de trabalho do docente será composta de atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico coletivo – HTPC, horas de trabalho pedagógico escolar - HTPE e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha – HTPL, proporcionalmente nos termos do Anexo VI.

§ 1º Aplica-se a suplementação da jornada de trabalho o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 12.

§ 2º As horas em atividades com alunos – horas-aula atribuídas a título de jornada suplementar, quando somadas às horas-aula relativas à jornada de trabalho normal do profissional da educação com funções docentes poderão provocar acréscimo nas horas de trabalho pedagógico coletivo – HTPC, horas de

trabalho pedagógico escolar - HTPE e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha – HTPL conforme o "caput".

CAPÍTULO IV
DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO
Seção I
Dos Princípios Básicos

Art. 14 A carreira dos profissionais da educação do Município de Boituva tem como princípios básicos:
I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação à educação e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
III – a evolução através de progressões periódicas.

Seção II
Da Estrutura da Carreira dos Profissionais da Educação
Subseção Única
Disposições Gerais

Art. 15 A carreira dos profissionais da educação está estruturada em 5 (cinco) tabelas com 7 (sete) referências, divididas em 15 (quinze) níveis designados pelas letras de "A até O", constantes das Tabelas 1 a 5 do Anexo V.

Parágrafo único. Constitui requisito para ingresso na carreira, a formação mínima especificada no Anexo IV, que dar-se-á sempre no nível e referência inicial de cada cargo da carreira.

Seção III
Da Evolução Funcional dos Profissionais da Educação

Art. 16 A evolução funcional é a passagem do ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira dos profissionais da educação do nível em que se encontra para o nível imediatamente superior dentro da tabela de vencimento, mediante avaliação de indicadores de crescimento da sua capacidade profissional pela:
I – via acadêmica, considerado o fator "habilitações acadêmicas" obtidas em grau superior de ensino; ou

II - 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. 17 A contagem dos pontos referentes a evolução funcional dar-se-á a cada 5 (cinco) anos, observados os requisitos e condições estabelecidos.

Art. 18 A cada 100 (cem) pontos o profissional da educação terá a evolução para o nível imediatamente superior garantida a referência em que o mesmo se encontra dentro da tabela de vencimento a que pertence.

Art. 19 Consideram-se impedidos de usufruir dos benefícios da evolução funcional prevista nesta Lei, os integrantes do quadro dos profissionais da educação, afastados para ocupar cargos de provimento em comissão em outros órgãos ou funções fora da Rede Municipal de Ensino ou na própria Secretaria Municipal de Educação em funções que não correlatas à docência ou às funções de apoio pedagógico.

Art. 20 O profissional da educação em regime de acumulação, desde que atendidos os requisitos dos arts. 110, 111 e 112 da Lei Complementar nº 2.135, de 6 de maio de 2011, poderá requerer os benefícios da evolução funcional para cada situação funcional mediante a apresentação da documentação específica exigida.

Art. 21 O processo de evolução funcional 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, sendo privativo do Prefeito Municipal o ato de concessão e o respectivo registro.

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

§ 2º O direito à evolução funcional somente poderá ficar suspenso no caso de ocorrência das situações previstas no *"caput"*, observando-se as disposições constantes do art. 22.

§ 3º Em nenhuma hipótese, o integrante do quadro dos profissionais da educação que figurar como apto à evolução poderá ser preterido em favor de outro.

§ 4º Constatado que houve evolução indevida prejudicando assim um profissional da educação em benefício de outro, será o ato imediatamente anulado.

§ 5º. No caso da situação prevista no § 4º, o docente a quem cabia a evolução, receberá a diferença de retribuição a que tiver direito, retroativamente a data em que ocorreu a evolução indevida.

Art. 22 A evolução funcional se dará a partir do enquadramento realizado após a vigência desta Lei.
Art. 23 Os efeitos do enquadramento no quadro de pessoal dos profissionais da educação em nível superior decorrente da evolução funcional pela via acadêmica prevista nesta Lei, terão vigência a partir da data do requerimento do interessado e mediante comprovação da documentação prevista, desde que atendidas as condições previstas nos arts. 25 a 28.

Art. 24 Como condição para a evolução funcional, o profissional da educação deverá estar aprovado no processo de avaliação de desempenho, nos termos do Capítulo V.

Subseção I
Dos requisitos e condições para a evolução funcional pela via acadêmica

Art. 25 A evolução funcional pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional da educação, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Parágrafo único. Fica assegurada a evolução funcional pela via acadêmica por enquadramento no nível imediatamente superior a que se encontra dentro da respectiva referência, nas tabelas de vencimento constantes do Anexo V.

Art. 26 A pontuação para a evolução funcional pela via acadêmica será:
I – para cada curso de pós graduação *"latu sensu"* ou de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas serão contados 50 (cinqüenta) pontos;

II – para cada curso superior de graduação na área da educação não utilizado para cumprir os requisitos de provimento do cargo serão contados 100 (cem) pontos;
III – para a conclusão de curso de mestrado serão contados 250 (duzentos e cinqüenta) pontos;
IV – para a conclusão de curso de doutorado serão contados 500 (quinhentos) pontos.

Art. 27 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 outras evoluções ou progressões funcionais.

Art. 28 Para os fins previstos nesta Lei, somente serão considerados os títulos que guardem estreito vínculo de ordem programática com a natureza das disciplinas, objeto da área de atuação do profissional da educação e os que pelo seu conteúdo programático tenha correlação com as atividades pedagógicas, psicossociais e culturais relacionadas ao campo educacional.

Parágrafo único. Caberá a Secretaria Municipal de Educação a análise preliminar dos títulos apresentados, de acordo com o disposto no *"caput"*.

Subseção II
Dos Requisitos e Condições para a Evolução Funcional pela Via Não Acadêmica

Art. 29 Somente poderá concorrer à evolução funcional pela via não acadêmica, o profissional da educação que, cumulativamente:
I - tiver cumprido, no mínimo, 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível em que estiver enquadrado;
II - não tiver nenhum impedimento para a evolução funcional conforme o art. 30;
III – perfazer um total mínimo de 100 (cem) pontos em cursos de formação no respectivo campo de atuação, no interstício da evolução corrente;
IV – atingir, no mínimo, 3 (três) conceitos finais "bom" nas avaliações anuais de desempenho realizadas no interstício.

§ 1º Consideram-se cursos de formação no respectivo campo de atuação, todos aqueles realizados por instituições credenciadas, aos quais serão atribuídos pontos, de acordo com a sua especificidade e a tabela constante do Anexo VII.

§ 2° A pontuação de que trata o inciso III do "caput", será distribuída da seguinte forma:
I – 60 (sessenta) pontos, referentes à participação em cursos espontâneos de auto-desenvolvimento profissional;
II – 40 (quarenta) pontos, referentes à participação em cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º O período de efetivo exercício de que trata o inciso I do "caput" será interrompido sempre que houver qualquer afastamento ou licença por prazo igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, exceto os afastamentos previstos para exercer atividades correlatas às de docência ou de suporte pedagógico.

§ 4º Excetuam-se do disposto no § 3º, os afastamentos previstos na Constituição Federal.

Art. 30 Não poderá receber a evolução funcional pela via não-acadêmica o profissional da educação que:
I – sofrer pena de suspensão, após processo administrativo transitado e julgado, no interstício da evolução corrente;
II – ter em seu prontuário apontamento de advertências acima de 2 (duas) ocorrências, no interstício da evolução corrente;
III – ter em seu prontuário apontamento de faltas justificadas e injustificadas nos termos dos arts. 52 a 54 da Lei Complementar n° 2.135, de 6 de maio de 2011 acima de 10 (dez) ocorrências, no interstício da evolução corrente;
IV – estiver licenciado, por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, no interstício da evolução corrente, excluída a licença à gestante, a licença à adotante e a licença em virtude de acidente em serviço ou para tratamento de doença profissional;
V – estiver, no interstício da evolução corrente, exercendo cargo de provimento em comissão, sem que haja restrita correlação de seu cargo de provimento efetivo com o cargo de provimento em comissão ocupado, sendo considerados para tanto os requisitos para investidura no tocante à escolaridade e habilitação legal.

Art. 31 Para a apuração do desempenho do servidor, serão utilizadas as avaliações de desempenho, executadas anualmente e acompanhada e validada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, a ser designada por ato do Prefeito Municipal.

Art. 32 Para efeito de apuração, controle e acompanhamento da evolução funcional, seja pela via acadêmica ou pela via não acadêmica, a Administração deverá valer-se de apontamentos apropriados, que obrigatoriamente deverão fazer parte do prontuário individual do servidor integrante do quadro de pessoal da carreira dos profissionais da educação.

Art. 33 A Secretaria Municipal de Educação elaborará lista contendo a classificação dos profissionais aptos à evolução, pela via acadêmica ou pela via não acadêmica, que deverá ser publicada na forma da Lei e afixadas nos painéis de avisos existentes nas unidades escolares e na sede da Secretaria, observando-se rigorosamente suas posições, para efeito da concessão da evolução funcional a que fizer jus o profissional da educação, observado rigorosamente o disposto no art. 29.

Parágrafo único. Ao profissional integrante do quadro dos profissionais da educação que, ao final do tempo exigido para concorrer à sua evolução funcional não atingir as condições e requisitos necessários para sua evolução na carreira, será assegurado o direito de pleiteá-la nos exercícios seguintes.

Art. 34 O servidor efetivo, ocupante de cargo de provimento em comissão, terá seu vencimento alterado exclusivamente pela progressão funcional por tempo de serviço, considerando-se o vencimento de seu cargo de provimento efetivo.

Art. 35 Para efeito do enquadramento e da evolução funcional constantes desta Lei, serão utilizadas as tabelas de vencimento constantes dos quadros do Anexo V.

Seção IV

Da Progressão Funcional por Tempo de Serviço dos Profissionais da Educação

Art. 36 A progressão funcional por tempo de serviço é a passagem do profissional da educação da referência em que se encontra para a referência imediatamente superior dentro do nível da tabela de vencimento a que pertence.

§ 1º A progressão funcional será aplicada a cada 1.825 (um mil, oitocentos e vinte e cinco) dias contados nos termos dos arts. 80 e 81 da Lei Complementar nº 2.135, de 6 de maio de 2011 aos servidores da carreira dos profissionais da educação constantes dos incisos I a VIII do art. 4º.

Seção V
Da Remuneração

Art. 37 A remuneração do ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira dos profissionais da educação corresponde ao vencimento relativo à referência dentro do nível da tabela de vencimento a que pertence, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

§ 1°. Os ocupantes dos cargos de provimento efetivo constantes dos incisos V, VI, VII e VIII do art. 4° perceberão além do vencimento constante da Tabela 4 do Anexo V, gratificação de função calculada com base no número de alunos matriculados na unidade de ensino em que estão lotados, conforme disposto na Tabela 7 do Anexo V.

§ 2°. Os ocupantes dos cargos de provimento efetivo da carreira dos profissionais da educação poderão ser designados para a função de Vice-Diretor de Escola e perceberão gratificação de função no valor equivalente a 40 % (quarenta por cento) do vencimento de seu cargo de provimento efetivo.

§ 3°. Não poderão ser designados para a função de Vice-Diretor de Escola os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo constantes dos incisos V a VIII do art. 4°.

Seção VI
Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimento

Art. 38 É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimento dos Profissionais da Educação, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretario Municipal de Educação e integrada por representantes das Secretarias Municipais de Administração, de Finanças e da Educação e, paritariamente, de entidade representativa dos profissionais da educação.

CAPÍTULO V
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL
Seção I
Dos Critérios de Avaliação
Subseção I
Das Disposições Gerais

Art. 39 A avaliação de desempenho será realizada anualmente, de acordo com os critérios constantes neste Capítulo.

Art. 40 Os integrantes do Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação submeter-se-ão a avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório, da ampla defesa e da supremacia do interesse público.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Educação dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

Art. 41 A avaliação de desempenho funcional será aplicada:
I – para efeito de evolução na carreira dos profissionais da educação, nos termos desta Lei;
II – indicador de necessidade de capacitação, desenvolvimento e treinamento;
III – para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados na Rede Municipal de Ensino.

Art. 42 O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional proporciona a aferição do desempenho dos profissionais da educação no exercício do seu cargo de provimento efetivo, no seu ambiente de trabalho durante um determinado período de tempo, mediante a observação e mensuração de fatores disciplinares 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. 43 A coordenação geral do programa de avaliação de desempenho é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, que deverá fornecer todo apoio material e técnico e programas de treinamento, necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Subseção II

Da Avaliação dos Fatores Disciplinares

Art. 44 Na avaliação dos fatores disciplinares, o padrão atribuído a cada servidor será de 100 (cem) pontos iniciais, sendo descontado deste total o número de pontos, conforme a quantidade de ocorrências, correspondentes aos apontamentos nos registros funcionais dos profissionais da educação no período de avaliação, relativos aos seguintes fatores:

I – pontualidade:

a) até 11 (onze) atrasos no período, 0 (zero) pontos;
b) de 12 (doze) a 22 (vinte e dois) atrasos no período, 6 (seis) pontos;
c) de 23 (vinte e três) a 33 (trinta e três) atrasos no período, 8 (oito) pontos;
d) acima de 34 (trinta e quatro) atrasos no período, 10 pontos;

II – assiduidade:

a) até 1 (uma) falta no período, 0 (zero) pontos;
b) de 2 (duas) a 3 (três) faltas no período, 4 (quatro) pontos;
c) de 4 (quatro) a 5 (cinco) faltas no período, 6 (seis) pontos;
d) de 6 (seis) a 7 (sete) faltas no período, 8 (oito) pontos;
e) acima de 8 (oito) faltas no período, 10 pontos;

III – disciplina:

a) advertência, 50 (cinqüenta) pontos por ocorrência no período;
b) suspensão, 100 (cem) pontos por ocorrência no período.

§ 1º Para efeito do inciso I, considera-se atraso a chegada ao local de trabalho após o horário previsto para o início da jornada de trabalho.

§ 2º Para efeito do inciso II, considera-se falta o não comparecimento ao local de trabalho sem motivo justificado e que enseje o desconto pecuniário, nos termos dos arts. 50 a 54 da Lei Complementar nº 2.135, de 6 de maio de 2011.

§ 3º Não serão consideradas como faltas para efeito do inciso II, as situações previstas nos arts. 55 e 73 da Lei Complementar nº 2.135, de 6 de maio de 2011.

§ 4º A pontuação final será o resultado da soma das ocorrências subtraído do padrão atribuído, desprezando-se o resultado inferior a 0 (zero).

Subseção III

Da Avaliação dos Fatores de Desempenho dos Professores e dos Profissionais da Educação com Funções de Apoio Pedagógico

Art. 45 A avaliação dos fatores de desempenho, mediante a aplicação de questionários e atribuição pelo avaliador de graus que variam de 1 a 4 em resposta às questões dirigidas, visa medir, em determinado período de tempo, a conduta e o grau de comprometimento do servidor no exercício do cargo de provimento efetivo da carreira.

§ 1º Os graus dos fatores de cada critério subjetivo de desempenho deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis e sua descrição será adaptada para o respectivo fator.

§ 2º Todos os fatores de cada critério utilizados no processo de avaliação de desempenho, estarão graduados entre o grau 1 e o grau 4, nos seguintes termos:
I - grau 1: o servidor naquele fator apresenta desempenho incompatível com as necessidades dos trabalhos;
II - grau 2: o servidor naquele fator apresenta um comportamento aceitável segundo às expectativas para o seu desempenho, sendo-lhe necessárias algumas medidas de aprimoramento;
III - grau 3: o servidor naquele fator atingiu o desempenho esperado para o cargo;
IV - grau 4: o servidor naquele fator excedeu ao desempenho esperado para o cargo.

Art. 46 Os fatores dos critérios subjetivos de avaliação serão descritos nas fichas de avaliação de desempenho com o objetivo de indicar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

§ 1º Serão as fichas de avaliação de desempenho constituídas por 10 (dez) questões relacionadas aos fatores descritos no Anexo VIII, que deverão ser analisados no desempenho de cada servidor, exceto as destinadas a avaliação dos profissionais da educação com funções de apoio pedagógico constantes dos incisos V a VIII do art. 4° que são constituídas por 9 (nove) questões.

§ 2º Na avaliação dos fatores de desempenho, os graus atribuídos para cada um dos fatores, serão multiplicados pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá a 100 (cem).

§ 3° Os pesos serão distribuídos entre os fatores de desempenho conforme o cargo de provimento efetivo a ser avaliado nos termos do Anexo VIII.

§ 4º O mínimo de pontos não será inferior a 100 (cem) e o máximo não será superior a 400 (quatrocentos).

Art. 47 O conceito final de avaliação, conforme a soma da pontuação obtida nos fatores disciplinares e de desempenho, será atribuído ao servidor na seguinte forma:
I – excelente: de 431 a 500 pontos;
II – bom: de 370 a 430 pontos;
III – regular: de 301 a 369 pontos;
IV – insatisfatório: de 100 a 300 pontos.

Art. 48 A soma das pontuações referentes aos fatores disciplinares e de desempenho acrescidos da pontuação obtida pela participação em cursos de atualização e desenvolvimento, conforme previsto no § 2º do art. 29, torna o integrante do Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação apto a concorrer à evolução funcional pela via não acadêmica, desde que tenha conceito final "excelente" ou "bom", sendo a sua evolução dentro dos níveis referente ao seu cargo de provimento efetivo constantes das tabelas de vencimento do Anexo V, observando-se as disposições do § 4º do art. 46.

Parágrafo único. Os fatores de avaliação a que se refere o *"caput"* serão aplicados e ponderados nos termos e fatores descritos no Anexo VIII e poderão ser redigidos de maneira genérica, destinados a todos os integrantes do Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação com funções docentes ou de apoio pedagógico, com base em valores universais de produtividade, qualidade e de urbanidade no trabalho ou especificamente em conformidade com as características das funções exercidas sendo considerado insuficiente, para os fins desta Lei, o desempenho apurado em avaliação que comprove o desatendimento, de forma habitual, de qualquer dos requisitos previstos naquele dispositivo.

Art. 49 A totalização dos pontos será de responsabilidade da Comissão de Avaliação de Desempenho, devendo ser obtida a partir da somatória após a multiplicação dos graus pelos pesos.

Seção II

Do Procedimento de Avaliação de Desempenho

Art. 50 A avaliação anual de desempenho será realizada por comissão, denominada Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por 4 (quatro) servidores, pelo menos 3 (três) deles, ocupantes de cargos de provimento efetivo com 3 (três) anos ou mais de exercício na área da Educação, sendo 1 (um) servidor cuja indicação será efetuada ou respaldada e no prazo máximo de 5 (cinco) dias, por manifestação expressa dos servidores avaliados.

§ 1º Qualquer servidor que atenda as exigências estabelecidas no *"caput"* poderá ser nomeado.

§ 2º A avaliação será homologada pelo Secretario Municipal de Educação, dela dando-se ciência ao interessado.

§ 3º A comissão de que trata este artigo tem como funções:
I – validar as avaliações de desempenho realizadas pela chefia imediata ou por servidor designado como avaliador;
II – recepcionar, protocolar, distribuir, se necessário, e julgar os recursos administrativos dos servidores;
III - revisar as fichas de avaliação de desempenho, adequando para melhor atender às necessidades do processo de avaliação;
IV - revisar o preenchimento das fichas de avaliação de desempenho, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros ou enganos na avaliação;
V - emitir parecer sobre o resultado das avaliações de desempenho;
VI - indicar ao Secretario Municipal de Educação, os programas de capacitação, desenvolvimento, treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a eficiência e a produtividade do trabalho;
VII - participar do processo de acompanhamento dos servidores considerados com baixo desempenho.

§ 4º O membro indicado ou respaldado pelos servidores avaliados terá direito a voz e não a voto nas reuniões deliberativas da comissão a que se refere o *"caput"*.

§ 5º Caso a Secretaria Municipal de Educação não possua servidores que preencham os requisitos estabelecidos no *"caput"* poderão ser nomeados servidores de outras Secretarias Municipais.

Art. 51 Ficam indicados para proceder a avaliação de desempenho dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação, os servidores ocupantes dos cargos de Diretor de Escola Municipal de Ensino Infantil, Diretor de Escola de Ensino Fundamental, Coordenador do Centro de Educação Infantil, servidores nomeados para o cargo de Supervisor de Ensino e designados para o exercício da função de Vice-Diretor de Escola.

Art. 52 O resultado da avaliação de desempenho anual será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Lei, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive, quando for o caso, o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais.

§ 1º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do procedimento que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 2º O servidor será notificado do resultado de sua avaliação, podendo requerer reconsideração, com efeito suspensivo, para o Secretario Municipal de Educação, no prazo máximo de quinze dias, decidindo-se o pedido em igual prazo.

Art. 53 Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberão remessa de ofício e recurso hierárquico, sempre com efeito suspensivo, no prazo de 15 (quinze) dias, na hipótese de confirmação do desempenho atribuído ao servidor.

Art. 54 O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação serão arquivados na pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Seção III
Da Capacitação, Desenvolvimento ou Treinamento do Servidor com Desempenho Insuficiente

Art. 55 O termo de avaliação anual indicará as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover a capacitação, desenvolvimento ou treinamento do servidor avaliado.

Art. 56 O termo de avaliação obrigatoriamente relatará os pontos indicados para melhoria identificados no desempenho do servidor, considerados os critérios de avaliação previstos nesta Lei.

Art. 57 As necessidades de capacitação, desenvolvimento ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente serão priorizadas no planejamento de programa de capacitação funcional da Secretaria Municipal de Educação.

Seção IV
Das Disposições Gerais

Art. 58 O servidor da carreira dos profissionais da educação será cientificado das notas obtidas no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do procedimento da avaliação anual de desempenho.

§ 1º As dúvidas suscitadas serão respondidas pela Comissão de Avaliação de Desempenho e pela Secretaria Municipal de Educação, cabendo o prazo de 5 (cinco) dias úteis, após a publicação, para recurso.

§ 2º O recurso que trata o § 1º não trará prejuízo aos prazos dispostos nesta Lei.

Art. 59 Os servidores tratados nesta Lei serão avaliados a cada 12 (doze) meses e poderão obter a evolução funcional, nos termos desta Lei.

Art. 60 Os instrumentos para a Avaliação de Desempenho do Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação deverão ser instituídos através de Decreto do Prefeito Municipal.

Art. 61 Para um acompanhamento efetivo por parte do avaliador e do servidor avaliado durante todo o período compreendido entre uma avaliação e a próxima deverá ser utilizado instrumento de acompanhamento que deverá indicar os problemas relacionados ao desempenho, as soluções adotadas e as medidas necessárias para o aprimoramento do desempenho do servidor avaliado, além de permitir anotações sobre eventuais ocorrências que possam interferir no desempenho.

Art. 62 O servidor avaliado deverá realizar uma análise de sua participação no processo de avaliação de desempenho, em que serão apontados aspectos positivos e indicados para

melhoria em seu comportamento que afetem o desempenho e também os fatores externos que possam afetar o seu desempenho, assim como a indicação das medidas de correção necessárias.

CAPÍTULO VI
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 63 A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a evolução na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

§ 1º Os cursos e programas de que trata o *"caput"* poderão ser desenvolvidos através de parcerias ou convênios com instituições de ensino e pesquisa que mantenham atividades nas áreas da educação, inclusive administrativa e operacional.

§ 2º Na elaboração da proposta de capacitação funcional, deverão ser levadas em consideração as prioridades das áreas curriculares carentes de docentes, a situação funcional e a utilização de metodologias de ensino diversificadas.

Art. 64 A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do servidor admitido para cargo de provimento efetivo de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, com prejuízo da remuneração, assim definida nos termos do "caput" do art. 37.

Parágrafo único. A licença de que trata este artigo, será concedida para freqüência a cursos de mestrado e doutorado em instituições credenciadas.

Art. 65 Fica garantido aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo da carreira dos profissionais da educação da Rede Municipal Pública de Ensino o afastamento para fins de realização de curso de pós-graduação presencial.

§ 1º. O afastamento será sem prejuízo da remuneração quando o curso de pós-graduação estiver vinculado a pesquisa acadêmica focada ao estudo de caso da Rede Municipal Pública de Ensino de Boituva e coerente com a atividade fim do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor.

§ 2º. O afastamento será com prejuízo da remuneração nas situações não previstas no § 1º, podendo, ser solicitada, neste caso, bolsa de estudo no valor de 30 % (trinta por cento) do vencimento do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor.

§ 3º. O período de afastamento nos termos do "caput" fica condicionado ao período de vínculo comprovado entre o servidor e a unidade acadêmica não excedendo a 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado.
§ 4º. Os servidores em afastamento remunerado de que trata o § 1º não poderão exceder a 5 % (cinco por cento) do total do quadro de pessoal efetivo de cada cargo em atividade.

§ 5º. O servidor fica obrigado a permanecer em efetivo exercício junto à Rede Municipal Pública de Ensino pelo dobro do período relativo ao seu afastamento.

§ 6º. O descumprimento do § 5° acarretará no ressarcimento aos cofres públicos municipais o valor integral ou parcial recebido durante o período do afastamento.

§ 7°. Os critérios para seleção dos candidatos e demais normas para a concessão do afastamento serão fixados através de Decreto do Prefeito Municipal.

CAPÍTULO VII

DA CONTAGEM DOS PRAZOS

Art. 66 Os prazos previstos nesta Lei serão contados nos termos dos arts. 129 e 130 da Lei Complementar nº 2.135, de 6 de maio de 2011.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Seção I

Da Implantação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento

Art. 67 O número de cargos da carreira dos Profissionais da Educação são os constantes dos Quadros 1 e 2 do Anexo I, que é parte integrante desta Lei.

Art. 68 O enquadramento inicial da carreira dar-se-á com os admitidos para cargos de provimento efetivo, atendida a exigência mínima de habilitação específica.

§ 1º Os profissionais da educação serão distribuídos nos níveis ou padrões e nas referências com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 2º Se o novo vencimento decorrente do enquadramento no Plano de Carreira e Vencimento for inferior ao vencimento até então percebido pelo profissional da educação, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.
§ 3º Não poderão ser enquadrados no Plano de Carreira e Vencimento de que trata esta Lei, os profissionais da educação que não se enquadrem nas exigências do *"caput"*.

Art. 69 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"* sem a apresentação de motivos devidamente comprovados e esgotadas todas as possibilidades, o benefício concedido será anulado, e a revogação de seus efeitos retroagirá à data de sua concessão.

Art. 70 Será efetuado o enquadramento na tabela de vencimento correspondente ao cargo de provimento efetivo ocupado pelo profissional da educação nos termos do art. 68 no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de publicação desta lei, produzindo seus efeitos financeiros neste prazo.

§ 1º Após o enquadramento previsto no "caput", a Secretaria Municipal de Educação deverá no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar do término do prazo previsto no "caput" proceder ao enquadramento complementar considerando a pontuação obtida nos termos dos arts. 17, 18, 25, 26, 27 e 28.

§ 2º Os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento previsto no § 1º serão devidos à partir do primeiro dia útil do mês subseqüente.

Seção II
Das Disposições Finais

Art. 71 São partes integrantes da presente Lei, os Anexos I a VIII e seus respectivos quadros, a saber:

I – Quadros de pessoal dos profissionais da educação;

a) Quadro 1 – Cargos de provimento efetivo;
b) Quadro 2 – Cargos de provimento em comissão;

II – Quadros de cargos de provimento efetivo;

a) Quadro 1 – Criados;
b) Quadro 2 – Mantidos;
c) Quadro 3 – Redenominados;

III – Quadro de cargos de provimento em comissão criados;

IV – Quadro de pessoal dos profissionais da educação – requisitos de provimento e de nomeação e atribuições;

V – Tabelas de vencimento;

a) Tabela 1 – Cargo de provimento efetivo – Professor de Educação Infantil;
b) Tabela 2 – Cargos de provimento efetivo – Professor de Educação Básica I e Professor Substituto;
c) Tabela 3 – Cargo de provimento efetivo – Professor de Educação Básica II;
d) Tabela 4 – Cargos de provimento efetivo – Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil e Diretor de Escola de Ensino Fundamental;
e) Tabela 5 – Cargo de provimento efetivo – Coordenador do Centro de Educação Infantil e Coordenador Pedagógico;
f) Tabela 6 – Cargo de provimento em comissão;
g) Tabela 7 – Gratificação de função por quantidade de alunos matriculados;

VI – Tabela de jornadas suplementares;

VII – Tabela de pontuação dos cursos de formação;

VIII – Fatores de avaliação de desempenho e pesos.

Art. 72 A quantidade de professores do Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação do Município de Boituva deverá ser o correspondente ao número de classes e aulas existentes.

§ 1º A Secretaria Municipal de Educação deverá divulgar a quantidade especificada no *"caput"* no prazo de 10 (dez) dias anteriores à data prevista para a atribuição de classes e aulas.

§ 2º Fica autorizada a Secretaria Municipal de Educação a admitir professores em quantidade suficiente para suprir as necessidades de substituição, por qualquer motivo, durante o ano letivo.

§ 3º Os professores de que trata o § 2º poderão ser admitidos através de concurso público de provas e títulos ou, se necessário para atender ao interesse público, por meio de contratação por tempo determinado com seleção obrigatória através de processo seletivo de provas e títulos.

Art. 73 As despesas decorrentes da execução desta Lei, correrão por conta de dotações orçamentárias próprias consignadas, suplementadas oportunamente, se necessário.

Art. 74 Atos de competência do Prefeito Municipal trarão os regulamentos necessários para a execução da presente Lei.

Art. 75 As normas gerais sobre processo administrativo são aplicáveis subsidiariamente aos preceitos desta Lei, observado o respectivo âmbito de validade.

Art. 76 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 77 Ficam revogadas todas as disposições em contrário, em especial as contidas na Lei n° 1.183, de 23 de dezembro de 1998.

Prefeitura de Bo ituva, em 01 de dezembro de 2011.

Assunta Maria Labronici Gomes
Prefeita Municipal

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Quadro 1 – Cargos de provimento efetivo

DENOMINAÇÃO	TABELA	QUANTIDADE
Professor de Educação Infantil	1	94
Professor de Educação Básica I	2	132
Professor de Educação Básica II	3	355
Professor Substituto	2	
Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil	4	8
Diretor de Escola de Ensino Fundamental	5	20
Coordenador do Centro de Educação Infantil	4	15
Coordenador Pedagógico	4	25

Quadro 2 – Cargos de provimento em comissão

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Supervisor de Ensino	6

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Quadro 1 - Criados

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor de Educação Infantil	34
Professor de Educação Básica I	17
Professor de Educação Básica II	25
Professor Substituto	
Coordenador Pedagógico	5
Coordenador do Centro de Educação Infantil	5
Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil	3
Diretor de Escola de Ensino Fundamental	5

Quadro 2 - Mantidos

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor de Educação Infantil	60
Professor de Educação Básica I	115
Professor de Educação Básica II	330
Coordenador Pedagógico	20
Coordenador do Centro de Educação Infantil	10
Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil	5
Diretor de Escola de Ensino Fundamental	15

Quadro 3 – Redenominados

DENOMINAÇÃO	DENOMINAÇÃO ATUAL
Professor de Creche	Professor de Educação Infantil
Professor de Educação Básica I Professor de Educação Básica II	Professor de Educação Básica I
Professor de Educação Básica III	Professor de Educação Básica II

ANEXO III

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO CRIADOS

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Supervisor Pedagógico	6

ANEXO IV

QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Requisitos de Provimento e de Nomeação e Atribuições

Professor de Educação Infantil

Requisitos de provimento: curso superior de licenciatura plena em pedagogia ou normal em nível superior, com habilitação para o magistério na educação infantil, admitindo como formação mínima a habilitação específica para o magistério em nível médio.

- ✓ conhecer o projeto político pedagógico do Centro de Educação Infantil e o plano municipal de educação;
- ✓ participar da elaboração da proposta pedagógica do Centro de Educação Infantil;
- ✓ planejar, executar, acompanhar, avaliar e registrar o desenvolvimento da criança para subsidiar a reflexão e o aperfeiçoamento do trabalho em conformidade com a proposta pedagógica sob orientação do Coordenador Pedagógico e/ou do Coordenador do Centro de Educação Infantil;
- ✓ registrar a freqüência diária das crianças e encaminhar ao responsável;
- ✓ garantir às crianças que estão iniciando, bem como aos seus responsáveis, um período de adaptação e o acolhimento no Centro de Educação Infantil;
- ✓ receber diariamente na entrada e acompanhá-las na saída do Centro de Educação Infantil proporcionando um ambiente acolhedor e afetivo durante sua permanência;
- ✓ acompanhar as tentativas das crianças, incentivar a aprendizagem, oferecer elementos para que elas avancem em suas hipóteses sobre o mundo;

- ✓ estimulá-las em seus projetos, ações e descobertas;
- ✓ ajudar as crianças nas suas dificuldades, desafiar e despertar sua atenção, curiosidade e participação;
- ✓ organizar, orientar e zelar pelo uso adequado dos espaços e recursos necessários para o desenvolvimento das atividades;
- ✓ manter permanente contato com os pais ou responsáveis e participar junto com os mesmos dos encontros de orientações da instituição;
- ✓ participar e propor atividades de desenvolvimento profissional para melhoria permanente da qualidade do trabalho da equipe;
- ✓ observar constantemente as crianças em relação ao seu bem estar, considerando a sua saúde física, mental, psicológica e social, tomando as medidas necessárias na ocorrência de alterações;
- ✓ propor e participar de brincadeiras adequadas a fase de desenvolvimento da criança, em diferentes espaços;
- ✓ estimular as crianças na conservação dos diferentes ambientes e materiais;
- ✓ manter rigorosamente a higiene pessoal própria e das crianças;
- ✓ desenvolver, acompanhar e orientar atividades que promovam a aquisição de hábitos de higiene e saúde;
- ✓ dar banho nos bebês e nas crianças estimulando a autonomia;
- ✓ garantir o banho de sol, diariamente, para os bebês, estimulando-os com atividades diversificadas;
- ✓ higienizar as mãos e rosto dos bebês;
- ✓ trocar fraldas e roupas dos bebês;
- ✓ auxiliar, orientar e acompanhar as crianças no controle de esfíncteres e se necessário, completar a higiene;
- ✓ acompanhar, orientar e completar o banho das crianças;
- ✓ orientar e acompanhar a troca de roupas pelas crianças, estimulando para que, gradativamente, elas conquistem autonomia;
- ✓ acompanhar o sono/repouso das crianças, permanecendo junto das mesmas;
- ✓ incentivar a criança a ingerir os diversos alimentos oferecidos no cardápio da instituição educacional, respeitando o ritmo e o paladar de cada um, auxiliando-os a conquistar a autonomia;
- ✓ organizar, auxiliar e orientar a alimentação e hidratação das crianças;

- ✓ alimentar e hidratar os bebês, estimulando a eructação após as refeições;
- ✓ ministrar medicamentos apenas sob a prescrição médica;
- ✓ examinar os materiais antes do uso, quanto aos aspectos de estabilidade e segurança;
- ✓ realizar a higienização dos brinquedos conforme orientação;
- ✓ responsabilizar-se pelas crianças que aguardam aos pais ou responsáveis, após o horário regular de saída, zelando pela segurança e bem estar das mesmas;
- ✓ cumprir com assiduidade e pontualidade os dias letivos e a carga horária de efetivo trabalho escolar, sem deixar de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- ✓ entregar todo e qualquer documento, relatório ou afins solicitado pelo Coordenador do Centro de Educação Infantil, dentro do prazo estabelecido;
- ✓ adotar medidas de emergência em situações não previstas, comunicando–as, de imediato, ao Coordenador do Centro de Educação Infantil;
- ✓ organizar o ambiente de trabalho, em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de segurança no trabalho e preservação ambiental;
- ✓ zelar pela conservação e manutenção dos equipamentos colocados à sua disposição, comunicando qualquer falha detectada;
- ✓ operar equipamentos e sistemas de informática e outros, quando necessário ao exercício de suas atividades;
- ✓ manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade;
- ✓ executar outras atividades correlatas.

Professor de Educação Básica I

Professor Substituto

Requisitos de provimento: curso superior de licenciatura plena em pedagogia, normal em nível superior, com habilitação para o magistério na educação infantil, nas séries iniciais do ensino fundamental e na educação especial.

Professor de Educação Básica II

Requisitos de provimento: curso superior de licenciatura plena em pedagogia ou curso superior de licenciatura plena ou plenificada na respectiva área de atuação

- ✓ ministrar aulas de componentes curriculares do ensino fundamental, transmitindo os conteúdos teóricos e práticos pertinentes, adequadamente preparados através de estratégias dinâmicas;

- ✓ desenvolver com o educando trabalhos de pesquisa, para possibilitar-lhe a aquisição de conhecimentos e proporcionar o desenvolvimento de suas potencialidades;
- ✓ analisar a programação da equipe escolar e planejar as aulas na sua área específica, utilizando metodologia e material pedagógico que facilite e estimule o desempenho teórico/prático do educando;
- ✓ elaborar e aplicar provas e outros exercícios de avaliação diagnostica, para verificação da aprendizagem dos alunos e eficiência dos métodos de ensino utilizados;
- ✓ proceder a observação dos educandos identificando as reais necessidades que interferem na aprendizagem;
- ✓ colaborar com a Direção e o Conselho de Escola na organização e execução de trabalhos complementares de caráter cívico, cultural ou recreativo;
- ✓ registrar suas atividades no diário de classe e cumprir determinações da Administração e as disposições contidas no Regimento Escolar;
- ✓ participar da Associação de Pais e Mestres e de outras instituições auxiliares da escola;
- ✓ executar e manter atualizados os registros relativos às suas atividades e fornecer informações conforme as normas estabelecidas;
- ✓ responsabilizar-se pela utilização, manutenção e conservação de equipamentos e instrumentais em uso nos ambientes especiais próprios de sua área curricular;
- ✓ fornecer à Direção a relação de material de consumo necessário ao desenvolvimento das atividades curriculares;
- ✓ participar, no contexto escolar e/ou fora dele, de encontros que proporcionem formação permanente;
- ✓ preservar os princípios, os ideais e os fins da educação brasileira, através de seu desempenho profissional;
- ✓ utilizar processo que acompanhe o progresso científico da educação;
- ✓ participar das atividades educacionais que forem próprias do cargo que ocupa;
- ✓ promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;
- ✓ aceitar as decisões do Conselho de Escola, observando a legislação vigente;
- ✓ participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação do Plano Escolar e da Proposta Pedagógica;
- ✓ elaborar, executar e avaliar o Plano de Ensino em compatibilidade com o Plano de Curso e Proposta Pedagógica;
- ✓ planejar, executar, avaliar e registrar os objetivos e as atividades do processo educativo, numa perspectiva coletiva e integradora;

- ✓ manter nas dependências da Unidade Escolar e em local de fácil acesso o Diário de Classe, registrando continuamente as ações pedagógicas, freqüência e os avanços ou não dos alunos, tendo em vista a avaliação contínua do processo educativo, analisando cuidadosamente as causas de aproveitamento não satisfatório, propondo medidas para superá-las;
- ✓ participar das reuniões de avaliação do aproveitamento escolar;
- ✓ buscar, numa perspectiva de formação permanente, o aprimoramento do seu desempenho profissional e ampliação do seu conhecimento;
- ✓ executar atividades extra-classe previstas no Plano Escolar;
- ✓ participar do Conselho de Classe, Série e Termo;
- ✓ discutir com os alunos e com os pais ou responsáveis o projeto pedagógico da Unidade Escolar, o desenvolvimento do processo educativo, as formas de observação, registro e avaliação desse processo;
- ✓ participar das reuniões pedagógicas, de planejamento e dos horários de trabalho coletivo;
- ✓ executar atividades de recuperação de estudos para alunos com defasagem de aprendizagem;
- ✓ propor, discutir, apreciar em conjunto com os demais docentes, projetos que visem desenvolver nos alunos, o espírito de investigação, que favoreça o “aprender a aprender”;
- ✓ cumprir com assiduidade e pontualidade os dias letivos e a carga horária de efetivo trabalho escolar, sem deixar de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- ✓ apresentar o registro do processo do desenvolvimento do aluno sob forma de relatório;
- ✓ entregar todo e qualquer documento solicitado pela Direção da unidade escolar, dentro do prazo estabelecido;
- ✓ adotar medidas de emergência em situações não previstas, comunicando–as, de imediato, ao Diretor de Escola;
- ✓ organizar o ambiente de trabalho, em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de segurança no trabalho e preservação ambiental;
- ✓ zelar pela conservação e manutenção dos equipamentos colocados à sua disposição, comunicando qualquer falha detectada;

- ✓ operar equipamentos e sistemas de informática e outros, quando necessário ao exercício de suas atividades;
- ✓ manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade;
- ✓ executar outras atividades correlatas.

Coordenador do Centro de Educação Infantil

Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil

Diretor de Escola de Ensino Fundamental

Requisitos de provimento: curso superior completo em pedagogia de licenciatura plena ou pós graduação na área de educação nos termos do art. 64 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

- ✓ proporcionar condições para o desenvolvimento harmonioso do trabalho na unidade escolar em conjunto com o Conselho de Escola;
- ✓ articular o trabalho pedagógico da unidade escolar, organizando, em conjunto com a equipe escolar, as reuniões pedagógicas;
- ✓ coordenar a elaboração do projeto pedagógico com as Diretrizes da Educação Municipal e Nacional;
- ✓ organizar e coordenar as atividades de planejamento no âmbito da unidade escolar;
- ✓ assegurar a compatibilização do projeto pedagógico com as diretrizes da Educação Municipal e Nacional;
- ✓ acompanhar o desenvolvimento do projeto pedagógico;
- ✓ acompanhar o cumprimento dos dias letivos e das horas de aula estabelecidos;
- ✓ acompanhar a orientação pedagógica dos professores, buscando assegurar o desenvolvimento do projeto pedagógico, tendo em vista a melhoria da qualidade de ensino;
- ✓ subsidiar o planejamento educacional atualizando e sistematizando todos os dados necessários;
- ✓ prever recursos físicos, materiais, humanos e financeiros para atender às necessidades da unidade escolar a curto, médio e longo prazo;
- ✓ coordenar a elaboração do relatório anual de avaliação da unidade escolar;
- ✓ zelar pela manutenção e conservação dos bens patrimoniais, orientando os servidores sobre o uso adequado dos equipamentos e materiais de consumo; estimulando a comunidade, através do Conselho de Escola, a se co–responsabilizar pela conservação do prédio;
- ✓ contribuir para o contínuo aperfeiçoamento dos recursos humanos, físicos e materiais da escola;
- ✓ proporcionar condições para a integração escola – família – comunidade;
- ✓ organizar os horários da unidade escolar;
- ✓ aplicar os recursos financeiros, de acordo com a legislação vigente e as deliberações do Conselho de Escola;

- ✓ acompanhar o fluxo de documentos: vida escolar, vida funcional, folhas de freqüência do trabalho docente e do Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo - HTPC, e controle de estoques de material de consumo;
- ✓ supervisionar a freqüência diária dos alunos, comunicando às autoridades competentes, a reiteração de faltas justificadas e a evasão escolar, bem como os casos de maus tratos e elevados níveis de repetência, conforme prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente;
- ✓ fornecer dados, informações e outros indicadores à Secretaria Municipal de Educação e Cultura e órgãos competentes municipais, estaduais e federais, respondendo por sua fidedignidade e atualização dentro dos prazos estabelecidos;
- ✓ adotar medidas de emergência em situações não previstas, comunicando–as, de imediato, aos órgãos competentes, ouvido o Conselho de Escola, quando e se possível;
- ✓ organizar o ambiente de trabalho, em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de segurança no trabalho e preservação ambiental;
- ✓ zelar pela conservação e manutenção dos equipamentos colocados à sua disposição, comunicando qualquer falha detectada no sistema;
- ✓ operar equipamentos e sistemas de informática e outros, necessários ao exercício de suas atividades;
- ✓ dirigir veículos leves, mediante autorização prévia, quando necessário ao exercício de suas atividades;
- ✓ manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade;
- ✓ executar outras atividades correlatas.

Coordenador Pedagógico

Requisitos de provimento: curso superior completo em pedagogia de licenciatura plena ou pós graduação na área de educação nos termos do art. 64 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

- ✓ participar da construção, coordenação, execução e avaliação da proposta pedagógica da unidade escolar;
- ✓ participar da execução do Plano Escolar, juntamente com a equipe escolar e o Conselho de Escola;
- ✓ orientar pedagogicamente os professores, coordenando e avaliando as propostas pedagógicas da unidade escolar, consideradas as suas modalidades de ensino e turnos de funcionamento;
- ✓ participar da definição de propostas de articulação das diferentes áreas do conhecimento, visando a interdisciplinaridade;
- ✓ garantir a continuidade do processo de construção do conhecimento;
- ✓ estimular, articular e orientar os projetos da unidade escolar, acompanhando o seu desenvolvimento dentro ou fora da sala de aula;
- ✓ organizar, com o Diretor da unidade escolar e a equipe escolar, as reuniões pedagógicas;
- ✓ acompanhar e avaliar, junto com os professores, o processo contínuo de avaliação, nas diferentes atividades e componentes curriculares;
- ✓ atuar, junto com a equipe escolar, em casos de educando que apresentem necessidades de atendimento diferenciado, detectadas pelos professores, orientando decisões que proporcionem superação das dificuldades, fazendo os encaminhamentos adequados;

- ✓ participar, juntamente com a equipe escolar, de ações que definam e elaborem propostas para o processo de formação permanente dos educadores, nos horários de trabalho coletivo;
- ✓ garantir registros do processo pedagógico, em sala de aula, pelos docentes e em atividades coletivas da unidade escolar pelo próprio Coordenador Pedagógico;
- ✓ promover a integração do corpo docente entre si, com a equipe diretora e comunidade, em torno dos objetivos da proposta pedagógica da escola;
- ✓ subsidiar o corpo docente quanto aos eixos de trabalho e as questões didático–pedagógicas, avaliando periodicamente os resultados;
- ✓ acompanhar e avaliar a prática docente, diagnosticando os pontos divergentes com a proposta pedagógica da unidade escolar e estabelecendo dinâmicas de saneamento;
- ✓ promover o crescimento e o aperfeiçoamento do corpo docente através da problematização da prática pedagógica, da atualização constante e da promoção de momentos de integração entre todos os membros da equipe escolar;
- ✓ realizar um trabalho integrado com a Direção da unidade escolar, a partir do planejamento, através de contato permanente e avaliação constante;
- ✓ manter contato permanente com o pessoal administrativo e operacional, para troca de informações, realizando um trabalho na busca da melhoria da qualidade de ensino;

participar da programação de atividades que promovam a integração escola–família– comunidade;

- ✓ realizar estudos e pesquisas na área de coordenação pedagógica, procurando manter–se atualizado;
- ✓ organizar o ambiente de trabalho, em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de segurança no trabalho e preservação ambiental;
- ✓ zelar pela conservação e manutenção dos equipamentos colocados à sua disposição, comunicando qualquer falha detectada no sistema;
- ✓ operar equipamentos e sistemas de informática e outros, necessários ao exercício de suas atividades;
- ✓ dirigir veículos leves, mediante autorização prévia, quando necessário ao exercício de suas atividades;
- ✓ manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade;
- ✓ executar outras atividades correlatas.

Supervisor de Ensino

Requisitos de nomeação: ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira dos profissionais da educação, curso superior completo em pedagogia de licenciatura plena ou pós graduação na área de educação nos termos do art. 64 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

orientar o acompanhamento, o controle e a avaliação das propostas pedagógicas das escolas do Sistema Municipal de Ensino;

assegurar a constante retro informação às propostas pedagógicas das escolas de sua área de atuação;

assistir, tecnicamente, aos diretores sobre a elaboração, execução e avaliação das propostas pedagógicas e projetos referentes às suas unidades escolares;

compatibilizar os projetos da área administrativa e técnico-pedagógica a nível inter-escolar e com a Secretaria Municipal de Educação;

analisar os dados relativos às escolas que integram a Secretaria Municipal de Educação e elaborar alternativas de solução para os problemas específicos de cada nível e modalidade de ensino;

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;

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;

diagnosticar, quanto à necessidade e oportunidade de oferecer cursos de aperfeiçoamento e atualização dos recursos humanos que integram a Secretaria Municipal de Educação;

elaborar parecer, realizar estudos e desenvolver atividades relacionadas à supervisão de ensino;

colaborar na difusão e implementação de projetos e programas elaborados pelos órgãos superiores;

aplicar instrumentos de análise para avaliar o desempenho global da Rede Municipal de Ensino, nos seus trabalhos administrativos e pedagógicos;

assessorar a Secretaria Municipal de Educação em sua programação global e nas sua tarefas administrativas e pedagógicas;

- ✓ outras atribuições inerentes ao suporte pedagógico e administrativo;
- ✓ zelar pela conservação e manutenção dos equipamentos colocados à sua disposição, comunicando qualquer falha detectada no sistema;
- ✓ operar equipamentos e sistemas de informática e outros, necessários ao exercício de suas atividades;
- ✓ dirigir veículos leves, mediante autorização prévia, quando necessário ao exercício de suas atividades;
- ✓ manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade;
- ✓ executar outras atividades correlatas.

Vice- Diretor de Escola

Requisitos de designação: ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira dos profissionais da educação, curso superior completo em pedagogia de licenciatura plena ou pós graduação na área de educação nos termos do art. 64 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de

1996 e experiência de 3 (três) anos em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

- ✓ responder pela Direção da escola no horário que lhe couber;
- ✓ substituir o Diretor em suas ausências e impedimentos;
- ✓ acompanhar e coordenar a execução da programação relativa ao projeto pedagógico, na ausência do Diretor, mantendo – o informado sobre o andamento da mesma;
- ✓ orientar, coordenar e avaliar os serviços administrativos em função do desempenho da proposta pedagógica da escola;
- ✓ manter – se atualizado quanto à legislação vigente, divulgando – a para a comunidade escolar e local;
- ✓ manter atualizados os arquivos da escola;
- ✓ colaborar com o Diretor no desempenho de suas atribuições, adotando medidas necessárias na resolução de problemas do cotidiano com decisões e encaminhamentos adequados;
- ✓ coordenar a elaboração do inventário anual dos bens patrimoniais existentes na escola;
- ✓ assessorar os demais membros da equipe coordenadora na execução das tarefas que lhe são próprias;
- ✓ organizar o ambiente de trabalho, em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de segurança no trabalho e preservação ambiental;
- ✓ zelar pela conservação e manutenção dos equipamentos colocados à sua disposição, comunicando qualquer falha detectada no sistema;
- ✓ operar equipamentos e sistemas de informática e outros, necessários ao exercício de suas atividades;
- ✓ dirigir veículos leves, mediante autorização prévia, quando necessário ao exercício de suas atividades;
- ✓ manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade;
- ✓ executar outras atividades correlatas.

ANEXO V

TABELAS DE VENCIMENTO

Tabela 1

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL							
Níveis	**Referências**						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
A	7,05	7,26	7,48	7,70	7,93	8,17	8,42
B	7,19	7,41	7,63	7,86	8,09	8,34	8,59
C	7,33	7,55	7,78	8,01	8,26	8,50	8,76
D	7,48	7,71	7,94	8,18	8,42	8,67	8,93
E	7,63	7,86	8,10	8,34	8,59	8,85	9,11
F	7,78	8,02	8,26	8,51	8,76	9,02	9,29
G	7,94	8,18	8,42	8,68	8,94	9,20	9,48
H	8,10	8,34	8,59	8,85	9,11	9,39	9,67
I	8,26	8,51	8,76	9,03	9,30	9,58	9,86
J	8,43	8,68	8,94	9,21	9,48	9,77	10,06
K	8,59	8,85	9,12	9,39	9,67	9,96	10,26
L	8,77	9,03	9,30	9,58	9,87	10,16	10,47
M	8,94	9,21	9,49	9,77	10,06	10,37	10,68
N	9,12	9,39	9,68	9,97	10,26	10,57	10,89
O	9,30	9,58	9,87	10,16	10,47	10,78	11,11

Tabela 2

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I PROFESSOR SUBSTITUTO							
Níveis	**Referências**						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
A	11,76	12,11	12,48	12,85	13,24	13,63	14,04
B	12,00	12,36	12,73	13,11	13,50	13,91	14,32
C	12,24	12,60	12,98	13,37	13,77	14,18	14,61
D	12,48	12,85	13,24	13,64	14,05	14,47	14,90
E	12,73	13,11	13,50	13,91	14,33	14,76	15,20
F	12,98	13,37	13,77	14,19	14,61	15,05	15,50
G	13,24	13,64	14,05	14,47	14,91	15,35	15,81
H	13,51	13,91	14,33	14,76	15,20	15,66	16,13
I	13,78	14,19	14,62	15,06	15,51	15,97	16,45
J	14,05	14,48	14,91	15,36	15,82	16,29	16,78
K	14,34	14,77	15,21	15,66	16,13	16,62	17,12
L	14,62	15,06	15,51	15,98	16,46	16,95	17,46
M	14,91	15,36	15,82	16,30	16,79	17,29	17,81
N	15,21	15,67	16,14	16,62	17,12	17,64	18,16
O	15,52	15,98	16,46	16,96	17,46	17,99	18,53

Tabela 3

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II

Níveis	Referências						
	1	2	3	4	5	6	7
A	13,22	13,62	14,03	14,45	14,88	15,33	15,79
B	13,48	13,89	14,31	14,73	15,18	15,63	16,10
C	13,75	14,17	14,59	15,03	15,48	15,94	16,42
D	14,03	14,45	14,88	15,33	15,79	16,26	16,75
E	14,31	14,74	15,18	15,64	16,11	16,59	17,09
F	14,60	15,03	15,48	15,95	16,43	16,92	17,43
G	14,89	15,33	15,79	16,27	16,76	17,26	17,78
H	15,19	15,64	16,11	16,59	17,09	17,60	18,13
I	15,49	15,95	16,43	16,93	17,43	17,96	18,50
J	15,80	16,27	16,76	17,26	17,78	18,32	18,86
K	16,12	16,60	17,10	17,61	18,14	18,68	19,24
L	16,44	16,93	17,44	17,96	18,50	19,06	19,63
M	16,77	17,27	17,79	18,32	18,87	19,44	20,02
N	17,10	17,61	18,14	18,69	19,25	19,83	20,42
O	17,44	17,97	18,51	19,06	19,63	20,22	20,83

Tabela 4

COORDENADOR DO CENTRO DE EDUCAÇÃO NFANTIL DIRETOR DE ESCOLA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL COORDENADOR PEDAGÓGICO							
Níveis	Referências						
	1	2	3	4	5	6	7
A	2.098,62	2.161,58	2.226,43	2.293,22	2.362,02	2.432,88	2.505,86
B	2.140,59	2.204,81	2.270,95	2.339,08	2.409,26	2.481,53	2.555,98
C	2.183,40	2.248,91	2.316,37	2.385,86	2.457,44	2.531,16	2.607,10
D	2.227,07	2.293,88	2.362,70	2.433,58	2.506,59	2.581,79	2.659,24
E	2.271,61	2.339,76	2.409,96	2.482,25	2.556,72	2.633,42	2.712,43
F	2.317,05	2.386,56	2.458,15	2.531,90	2.607,86	2.686,09	2.766,67
G	2.363,39	2.434,29	2.507,32	2.582,54	2.660,01	2.739,81	2.822,01
H	2.410,65	2.482,97	2.557,46	2.634,19	2.713,21	2.794,61	2.878,45
I	2.458,87	2.532,63	2.608,61	2.686,87	2.767,48	2.850,50	2.936,02
J	2.508,05	2.583,29	2.660,79	2.740,61	2.822,83	2.907,51	2.994,74
K	2.558,21	2.634,95	2.714,00	2.795,42	2.879,28	2.965,66	3.054,63
L	2.609,37	2.687,65	2.768,28	2.851,33	2.936,87	3.024,98	3.115,72
M	2.661,56	2.741,40	2.823,65	2.908,36	2.995,61	3.085,47	3.178,04
N	2.714,79	2.796,23	2.880,12	2.966,52	3.055,52	3.147,18	3.241,60
O	2.769,08	2.852,16	2.937,72	3.025,85	3.116,63	3.210,13	3.306,43

Tabela 5

DIRETOR DE ESCOLA DE ENSINO FUNDAMENTAL							
Níveis	**Referências**						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
A	2.998,01	3.087,95	3.180,59	3.276,01	3.374,29	3.475,52	3.579,78
B	3.057,97	3.149,71	3.244,20	3.341,53	3.441,77	3.545,03	3.651,38
C	3.119,13	3.212,70	3.309,08	3.408,36	3.510,61	3.615,93	3.724,40
D	3.181,51	3.276,96	3.375,27	3.476,52	3.580,82	3.688,24	3.798,89
E	3.245,14	3.342,50	3.442,77	3.546,05	3.652,44	3.762,01	3.874,87
F	3.310,05	3.409,35	3.511,63	3.616,98	3.725,49	3.837,25	3.952,37
G	3.376,25	3.477,53	3.581,86	3.689,32	3.799,99	3.913,99	4.031,41
H	3.443,77	3.547,08	3.653,50	3.763,10	3.875,99	3.992,27	4.112,04
I	3.512,65	3.618,03	3.726,57	3.838,36	3.953,51	4.072,12	4.194,28
J	3.582,90	3.690,39	3.801,10	3.915,13	4.032,58	4.153,56	4.278,17
K	3.654,56	3.764,19	3.877,12	3.993,43	4.113,24	4.236,63	4.363,73
L	3.727,65	3.839,48	3.954,66	4.073,30	4.195,50	4.321,37	4.451,01
M	3.802,20	3.916,27	4.033,76	4.154,77	4.279,41	4.407,79	4.540,03
N	3.878,25	3.994,59	4.114,43	4.237,86	4.365,00	4.495,95	4.630,83
O	3.955,81	4.074,48	4.196,72	4.322,62	4.452,30	4.585,87	4.723,44

Tabela 6 – Cargos de provimento em comissão

DENOMINAÇÃO	VENCIMENTO – R$
Supervisor de Ensino	3.469,94

Tabela 7 – Gratificação de função por quantidade de alunos matriculados

QUANTIDADE DE ALUNOS MATRICULADOS	%
de 150 a 500 alunos	5
acima de 501 alunos	10

ANEXO VI

TABELA DE JORNADAS SUPLEMENTARES

HORAS-AULA (semanal)	HTPC	HTPE	HTPL
26	3	7	3
25	3	7	3
24	2	7	3
23	2	7	3
22	2	7	2
21	2	6	2
20	2	6	2
19	2	5	2
18	2	5	2
17	2	4	2
16	2	4	2

ANEXO VII

TABELA DE PONTUAÇÃO DOS CURSOS DE ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

CURSOS ESPONTÂNEOS DE AUTO-DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	
DURAÇÃO DOS CURSOS	**PONTOS**
Cursos de até 12 (doze) horas-aula	5,0
Cursos de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) horas-aula	8,0
Cursos de 25 (vinte e cinco) a 40 (quarenta) horas-aula	12,0
Cursos de 41 (quarenta e uma) a 60 (sessenta) horas-aula	15,0
Cursos acima de 61 (sessenta e uma) horas-aula	20,0
CURSOS PROMOVIDOS PELA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO	
DURAÇÃO DOS CURSOS	**PONTOS**
Cursos de até 12 (doze) horas-aula	2,0
Cursos de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) horas-aula	5,0
Cursos de 25 (vinte e cinco) a 40 (quarenta) horas-aula	8,0
Cursos de 41 (quarenta e uma) a 60 (sessenta) horas-aula	10,0
Cursos acima de 61 (sessenta e uma) horas-aula	15,0

ANEXO VIII

FATORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PESOS

FATORES DE AVALIAÇÃO	PESOS			
	I	II	III	IV
Cumprimento do planejamento escolar	10	10	10	15
Entrega de relatórios à secretaria da unidade escolar ou à Secretaria Municipal de Educação	5	5	10	5
Relacionamento com os alunos	15	15	15	15
Uso dos recursos instrucionais disponíveis	10	10	5	5
Elaboração do plano de aula	5	5		
Relacionamento com a comunidade	15	15	15	15
Espírito de cooperação e solidariedade	10	10	10	10
Relacionamento interpessoal	15	15	15	15
Interesse em aprimoramento profissional contínuo	10	10	10	15
Conhecimento da legislação pertinente ao ensino	5	5	10	5

I – Professor de Educação Básica I e II

II – Professor Substituto e Professor de Educação Infantil

III – Diretor de Escola Municipal de Educação Infantil, Diretor de Escola de Ensino Fundamental e Coordenador do Centro de Educação Infantil

IV – Coordenador Pedagógico