

LEI Nº 2.164, de 04 de maio de 2011.

Dispõe sobre o Plano de Cargo e Carreira dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença, revogando as disposições em contrário e dá providências correlatas.

A CÂMARA MUNICIPAL DE VALENÇA, Estado da Bahia, no uso de suas atribuições legais e lastreada na Lei Orgânica do Município de Valença e Regimento Interno da Câmara de Vereadores de Valença, promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRÉLIMNARES

Art. 1º - Esta Lei institui e estrutura os princípios e normas estabelecidos no Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Valença, nos termos da legislação vigente.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Valença é formado pelos Trabalhadores em Educação que exercem as funções de Apoio e Administrativo, de Docência, e Suporte Pedagógico dos cargos de carreira com formação de nível fundamental, médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 3º - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização dos Trabalhadores em Educação através de remuneração digna e, por conseqüência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I - reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional contínuo, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

*Benício
Beltrão*

- III – formação continuada dos Trabalhadores em Educação;
- IV - promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- V - liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
- VI - gestão democrática do ensino público municipal;
- VII – valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- VIII – avanço na Carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;
- IX - período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente;
- X – estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;
- XI - A participação do servidor na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º - Para efeito desta Lei:

- I – Rede Municipal de Ensino** – conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob coordenação de órgão responsável pela política pública municipal;
- II - Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos** - instrumento normativo jurídico que define e regulamenta condições de movimentação dos integrantes da carreira, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização dos profissionais, com estrutura, organização e definição clara, voltada para o exercício funcional entre profissionais e a administração pública;
- III - Cargo Público** - o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuição e responsabilidade específica e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular;
- IV - Servidor** - pessoa física legalmente investida em cargo público, com direitos, deveres, responsabilidades, vencimento e vantagens previstas em lei;

*Paraná
ABeluz*



V - Magistério Público - conjunto de profissionais da Educação, titulares do cargo de provimento efetivo, que exercem atividades de docência e pedagógica;

VI - Função - conjunto de atribuições de caráter definitiva ou eventual, para serem desempenhadas por um titular de cargo ou por servidores designados.

VII - Funções de Magistério: as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as de administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional e apoio psico-social, bem como assessoramento técnico e avaliação de ensino e pesquisa nas Unidades Escolares ou no Órgão da Secretaria Municipal de Educação;

VIII - Grupo Ocupacional - conjunto de Categorias Funcionais, reunidas segundo a natureza do trabalho, grau de conhecimentos e afinidade existentes entre eles;

IX - Categoria Funcional - conjunto de cargos definidos em lei devidamente ocupados por seus titulares com objetivos e afinidades comuns aos princípios da administração pública;

X - Provimento Originário - ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com a designação de seu titular;

XI - Provimento Derivado - efetiva-se através de alteração na situação funcional e classificação do servidor no cargo, devidamente definida em lei;

XII - Efetividade - prerrogativa exclusiva do servidor ocupante de cargo de caráter permanente, admitido por meio de concurso público e aprovado no estágio probatório;

XIII - Carreira: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

XIV - Classe: divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

XV - Grade: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

XVI - Nível: divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, exigido para o desempenho das atribuições dos cargos, segundo o grau de formação ou níveis de titulação;

XVII - Evolução Funcional: é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;



XIII – Hora-Aula: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

XIX – Hora-Atividade: tempo reservado ao Professor em exercício de docência cumprido na escola ou fora dela, para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XX – Quadro Permanente: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

CAPÍTULO IV DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 5º - A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença é composta dos Quadros Permanente e Suplementar.

Art. 6º - Compõe o Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença, os grupos ocupacionais de Magistério e de Apoio e Administrativo, com suas respectivas carreiras.

Art. 7º - O grupo ocupacional do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença é integrado pelos cargos de provimento efetivo de **Professor**, coordenador, supervisor e orientador educacional, definidos segundo o grau de formação, Habilitação e padrão de vencimento.

§ 1º - Para o exercício dos cargos de Professor, coordenador, supervisor e orientador educacional são exigidos habilitações específicas para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

§ 2º - Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei n.º 9.394 de 20/12/96, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos, a obtida em Nível Médio, com formação de Magistério.

Art. 8º - A estrutura da carreira do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal da Secretaria Municipal de Educação de Valença são estabelecidos por Níveis e Classes e tem as especificações dos cargos estabelecidos de acordo com os Anexos I e II desta Lei.



§ 1º - Entende-se por especificações das categorias funcionais a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e dificuldade de trabalho, bem como às qualificações exigíveis e escolaridade mínima necessária para o provimento dos cargos que as integram, estabelecidas nas qualificações essenciais para a seleção;

§ 2º - As especificações das categorias funcionais contêm a respectiva denominação, descrição sintética e analítica das atribuições, forma e qualificações essenciais para a seleção e outras condições especiais estabelecidas no respectivo edital de abertura do processo seletivo, se for necessário.

Art. 9º - Os cargos de Professor, Coordenador, Supervisor e orientador Educacional do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença serão distribuídos na Carreira em Níveis aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação e em Classes.

§ 1º. Os níveis constituem a linha de elevação funcional em virtude da maior habilitação dentro dos Cargos de **Professor, Coordenador, Supervisor e Orientador Educacional** assim considerada:

I – **NÍVEL I (ESPECIAL)**: formação em curso de nível médio, na modalidade normal;

II – **NÍVEL II**: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena;

III – **NÍVEL III**: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na Educação com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

IV – **NÍVEL IV**: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de mestrado em educação.

V – **NÍVEL V**: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de doutorado em educação.

§ 2º - Os níveis de que trata este artigo desdobram-se em Classes de **A a L**, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

§ 3º - A diferença percentual entre os níveis é a seguinte:

I – O vencimento inicial do Nível II corresponde ao valor do vencimento inicial básico do Nível I (Especial) acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).





II - O vencimento inicial do Nível III corresponde ao valor do vencimento inicial de referência do Nível II acrescido de 15% (quinze por cento).

III - O vencimento inicial do Nível IV, corresponde ao valor do vencimento inicial de referência do Nível III acrescido de 10% (dez por cento).

IV 7º - O vencimento inicial do Nível V, corresponde ao valor do vencimento inicial de referência do Nível VI acrescido de 10% (dez por cento).

V - O vencimento do Coordenador Pedagógico, Supervisor e Orientador Educacional, a diferença de Nível e o salário base dar-se-á em tabela própria no anexo IV.

VI - Em um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 4% (quatro por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe B de cada Nível corresponda ao valor da Classe A acrescido de 4% (quatro por cento), e assim sucessivamente até a Classe I, que corresponde ao valor da Classe H acrescido de 4% (quatro por cento).

Art. 10 - Ao Professor ingressante será atribuído o nível correspondente à maior habilitação por ele adquirida.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO INGRESSO

Art. 11 - Os cargos da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença com denominação estabelecida na Descrição de Cargos, da presente Lei, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso no Nível correspondente a sua formação e na Classe inicial de vencimento do respectivo Nível atendido os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

*Barrym
Abel*

Parágrafo Único - Integra a descrição do cargo, na forma do Anexo II, referido neste artigo, a Descrição Sumária; as Responsabilidades comuns e por Área de Qualificação; os pré-requisitos de escolaridade e formação profissional para ingresso no cargo pretendido.

Art. 12 - O concurso público poderá ser realizado por especialidade conforme dispuser o respectivo edital.



Art. 13 - Concluído o concurso e homologado os seus resultados, terão direito subjetivo à nomeação os candidatos aprovados, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital, obedecida à ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados.

Art. 14 – Em caso de vacância, os Cargos deverão ser supridos por Concurso Público que terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 15 - É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 05% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 16 – O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data de seu início, durante o qual os ocupantes de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, são avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I – Por motivo de doença em pessoa na família;

II – Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III – Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3º – Durante o estágio probatório o ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, será proporcionado meio para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 4º – Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.



SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 17 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá conforme condições oferecidas aos ocupantes de Cargos dos grupos ocupacionais do Magistério, mediante:

I – elaboração de plano de qualificação profissional;

II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual, realizado por empresa autorizada pelo MEC.

III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessorar permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

IV – Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho, conforme o artigo 67, da LDB.

§ 1º - A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º - A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I – **Participação democrática:** avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções da mesma, deve também reconhecer a interdependência entre trabalho do Profissional da Educação e o funcionamento geral da Rede de Ensino;

II – **Universalidade:** todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino;

III – **Objetividade:** a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

IV – **Transparência:** o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional e da progressão funcional.



§ 3º - A avaliação deve nortear ainda, como princípios básicos para a Rede Municipal de Ensino:

I – Amplitude – a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação da Rede de Ensino, que compreendem:

- a) a formulação das políticas educacionais;
- b) a ampliação delas pelas redes de ensino;
- c) o desempenho dos Profissionais da Educação;
- d) a estrutura escolar;
- e) as condições socioeducativas dos educandos;
- f) outros critérios que a Rede de Ensino considerar pertinentes;
- g) os resultados educacionais da escola.

§ 4º - As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria através de Lei construída por comissão interinstitucional constituída pela Secretaria de Educação Municipal.

Art. 18 – O desenvolvimento na Carreira dos Grupos Ocupacionais criados na presente Lei ocorrerá através de Progressões Vertical e Horizontal.

Art. 19 - A Progressão Vertical na Carreira para o ocupante do Cargo de Professor é a passagem de um Nível para outro, mediante Titulação acadêmica na área da educação e ocorrerá na forma a seguir:

I – Será promovido para o Nível II, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor de Nível I (Especial) que obtiver habilitação em Licenciatura Plena ou Pedagogia;

II – Será promovido para o Nível III, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor, coordenador pedagógico, supervisor educacional e orientador educacional com Licenciatura Plena ou Pedagogia que obtiver pós-graduação *latu-sensu*, Especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da educação;

III – Será promovido para o Nível IV, na mesma Classe em que se encontra na Carreira o Professor, coordenador pedagógico, supervisor educacional e orientador educacional que estiver no Nível III e que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Mestrado na área da educação;

IV – Será promovido para o Nível V, na mesma Classe em que se encontra na Carreira o Professor, coordenador pedagógico, supervisor educacional e orientador educacional que estiver no Nível IV e que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Doutorado na área da educação;





§ 1º - Os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo de Professor, coordenador pedagógico, Supervisor Educacional e Orientador educacional somente serão considerados para fins de progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

§ 2º - A progressão de mudança de nível dos Servidores da Educação ocorrerá no primeiro mês de cada semestre e será efetivada mediante requerimento do servidor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído com prazo de até três meses para receber o pagamento, obedecendo ao critério de data de entrega do requerimento.

§ 3º - O Professor com acumulação de cargo, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

CAPÍTULO VI DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20 – A qualificação profissional, visando à valorização do servidor e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação ou por solicitação dos servidores atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único – Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

Art. 21 – O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo, através da Secretaria Municipal de Educação mediante convênio, ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I - Programa de Integração à Administração Pública - aplicado a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria Municipal de Educação, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;





II - Programa de Capacitação - Aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

III - Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

IV - Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

V - Programas de Desenvolvimento Gerencial - destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Art. 22 – A licença para qualificar profissional consiste no afastamento do titular de cargo da carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas.

§ 1º - A licença de que trata o caput deste artigo ficará sujeita às seguintes condições:

- I. não excederá a 2 (dois) anos, findo o curso, somente após decorrido o mínimo de 2 (dois) anos poderá ser permitida nova ausência;
- II. será concedida no interesse do ensino;
- III. não será concedida ao servidor exercente de cargo comissionado, bem como aqueles que estejam em estágio probatório.

§ 2º - Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração, licença para tratar de interesse particular ou aposentadoria antes de decorrido período igual ao do afastamento ressalvada a hipótese do ressarcimento das despesas correspondentes.

Art. 23 – O servidor beneficiado com o afastamento para aprimoramento profissional, quando reassumir o exercício do seu cargo, permanecerá, obrigatoriamente, prestando serviço ao Município por prazo igual ao seu afastamento.

§ 1º – O servidor fica obrigado a ressarcir ao Município, pelo valor devidamente corrigido, correspondente ao que recebeu a título de remuneração ou bolsa de estudo, nas seguintes hipóteses:



- I. pedido de exoneração ou ser demitido, sem cumprimento do prazo previsto no caput deste artigo;
- II. abandono do curso;
- III. suspensão do curso em caráter definitivo.

§ 2º – O ressarcimento de que trata o parágrafo anterior não incluirá o período trabalhado após o retorno do curso, devendo a cobrança ser proporcional.

CAPÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 24 – Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira.

Art. 25 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 26 – Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 27 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino compõe o Anexo III e IV desta Lei.

Art. 28 – O cálculo do vencimento dos Grupos Ocupacionais do Magistério e da Rede Pública Municipal de Ensino far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída, obedecendo ao princípio da proporcionalidade.

SEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 29 - Estão previstas vantagens para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, especificadas a seguir:

- I – Adicional por tempo de serviço;
- II – Adicional por qualificação;
- III – Gratificações:



Art. 30 - Além do vencimento, o professor, o coordenador pedagógico, o supervisor e o orientador educacional farão jus às seguintes vantagens:

I - Gratificações:

- a. pelo exercício em escola de difícil acesso ou deslocamento;
- b. pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;
- c. pelo exercício de direção e vice-direção de Unidades Escolares ou Sub-Sistema;
- d. atividade complementar;
- e. regência de classe;
- f. adicional noturno, conforme as Leis Trabalhistas, a partir das 22 horas;
- g. pelo exercício de coordenação, supervisão e orientação educacional por número de classe.

SUBSEÇÃO I DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 31 - Adicional sobre o vencimento base de 10% (dez por cento) no quinquênio, conforme Lei Municipal Nº 1.369 de 28 de junho de 1994.

§ 1º - O direito a gratificação instituída neste artigo começa no dia em que o servidor completar 05 (cinco) anos de serviço, aplicado automaticamente.

§ 2º - Sobre a gratificação de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, não poderão incidir quaisquer vantagens.

SUBSEÇÃO II DO ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO

Art. 32 - Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento Profissional será incidente sobre o vencimento ou salário básico atribuído ao cargo ocupado pelos trabalhadores em educação, no equivalente a:

§ 1º - Profissionais do Magistério (docente):

- I. 5% (cinco por cento) aos adquirentes de certificado de curso com duração mínima de 80 (oitenta) e máxima de 119 (cento e dezenove) horas;
- II. 10% (dez por cento) aos adquirentes de certificado de curso com duração mínima de 120 (cento e vinte) e máxima de 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas;
- III. 15% (quinze por cento) aos adquirentes de certificado de curso com duração mínima a partir de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 33 – Adicional pela obtenção de título de especialista, mestre e doutor correspondente a 15%, 25% e 35% respectivamente sobre o valor de referência salarial dos profissionais do Magistério.

SUBSEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 34 - Aos ocupantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, será proporcionado o pagamento da gratificação de deslocamento da residência do trabalhador em educação dentro do município de sua atuação profissional, destina-se a compensar as horas de viagem e permanência em localidades distantes, observada a distância a partir de:

De 3 a 10 km - 5%;
10.1 a 20 km - 10%;
A partir de 20.1 - 20%.

Parágrafo Único – A gratificação tipificada neste artigo será paga integralmente quando o servidor desenvolver suas atividades durante toda a semana, ou de forma proporcional aos dias trabalhado, servindo como base de cálculo o vencimento básico.

Art. 35 - A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais é devida ao professor municipal, em função de docência, na efetiva regência de turmas com alunos portadores de necessidades especiais e desde que seja portador de habilitação específica para o exercício dessas atribuições, segundo disposto na legislação em vigor.

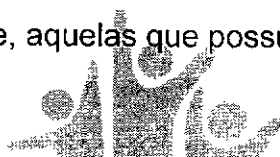
§ 1º - A gratificação a que se refere este artigo corresponderá a um percentual de até 15% (quinze por cento) do vencimento.

§ 2º - Ao professor municipal com atribuições exclusivamente de atendimento individual ou em grupo a alunos portadores de necessidades especiais, em classe ou fora desta, bem como a de preparação de material didático específico, também é devida a vantagem prevista neste artigo.

Art. 36 - Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção, de vice-direção de unidade de Ensino da Rede Municipal farão jus à percepção de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, no Nível em que o servidor se encontra, Classe a, da jornada de 40 (quarenta) horas da grade de Licenciatura Plena, obedecendo à seguinte escala:

§ 1º - A gratificação pelo exercício de direção de Unidades Escolares observará a tipologia das Escolas dessa forma constituída:

I. Escolas de pequeno porte, aquelas que possuam até 15 classes;





- II. Escolas de médio porte, aquelas que possuam de 16 a 25 classes;
- III. Escolas de grande porte, aquelas que possuam acima de 25 classes.

§ 2º - Essa classificação das Unidades Escolares segundo a tipologia deve ser reavaliada anualmente pela Secretaria de Educação, podendo ser modificada;

§ 3º - Gratificação para direção de creches será igualada às Escolas de médio porte.

§ 4º - A gratificação para a direção de Núcleos de Unidades de Ensino ou Subsistema será de acordo com o número de Unidades e classes, não sendo a tipologia inferior ao que trata o Artigo 44, Inciso II.

§ 5º - A gratificação pelo exercício de vice-direção de Unidades Escolares corresponderá a 75% (setenta e cinco por cento) da gratificação devida ao porte da escola.

§ 6º - O ocupante dos cargos de Coordenador, Supervisor e Orientador Educacional dar-se-á de acordo com o parágrafo primeiro deste artigo, incisos I, II, e III.

Art. 37 - A gratificação de direção, conforme é tratada no artigo anterior representará um percentual sobre o salário referência do ocupante de emprego de professor nomeado para a função correspondendo a:

- I. 90 por cento para Escolas de pequeno porte;
- II. 100 por cento para Escolas de médio porte;
- III. 110 por cento para Escolas de grande porte;

§ 1º - A Secretaria Municipal de Educação definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo.

§ 2º - O Diretor e/ou o vice-diretor integram o Quadro Permanente do Grupo Ocupacional do Magistério que tem como função administrar a escola.

Art. 38 - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 39 - Ao Vice-Diretor compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços administrativos, substituindo o Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.





Art. 40 - A gratificação de atividade complementar é devida ao professor em docência na Educação Infantil e Fundamental a título de compensação pela realização de atividades extra-classe.

Parágrafo Único - A gratificação a que se refere este artigo corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do vencimento.

Art. 41 - Ao profissional em atividade de docência lotado e em exercício nas unidades municipais de ensino que desempenhe as ações inerentes a seu cargo e função, com qualidade, é devida uma gratificação pelo incentivo à Regência de Classe, no valor de 30% (trinta por cento) do vencimento da carreira.

Parágrafo Único - O professor afastado do efetivo exercício de atividades de docência não tem direito à percepção desta gratificação, enquanto perdurar o afastamento,

Art. 42 - A gratificação pelo exercício de docência em classes multisseriadas é devida ao professor municipal, em função de docência, na efetiva regência de turmas com múltiplas séries, no valor de 10% (dez por cento) do vencimento da carreira.

Art. 43 - A gratificação pelo exercício de mandato sindical é devida ao professor efetivo da educação, eleito por sua categoria e dispensado o número de quatro membros, com direito a gratificação devida ao professor na função de diretor de grande porte.

CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

Art. 44 – Os Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino que exercem atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, submeter-se-ão as Jornadas de Trabalho a seguir:

I – Jornada mínima semanal de 20 (vinte) horas;

II – Jornada máxima semanal de 40 (quarenta) horas.

§ 1º - As jornadas previstas neste artigo serão distribuídas em horas-aula e horas-atividade, sendo que as horas-atividade aplicam-se especificamente ao Professor em atividade de docência.

Paulo M. P. de A.
Paulo M. P. de A.



§ 2º - As horas-atividade correspondem ao percentual de 20% (vinte por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) da jornada atribuída ao Professor em atividade de docência e será definida a sua execução de acordo com a proposta pedagógica da unidade escolar, respeitada as diretrizes a serem fixadas pelo projeto pedagógico do Município.

Art. 45 - O aumento ou a redução da carga horária do professor para os limites máximo e mínimo levará em conta reciprocamente o interesse da Secretaria de Educação e a opção do professor.

Art. 46 - O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.

§ 1º - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do Professor.

§ 2º - Cessados os motivos que determinaram à atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

§ 3º - Após 3 (três) anos em regime de quarenta horas, o funcionário no cargo de professor passará a ter direito à referida carga horária com toas as vantagens.

Art. 47 - Os Professores submetidos à jornada máxima semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, legalmente enquadrados de acordo com esta Lei, somente poderão ter reduzido sua jornada, para jornada parcial, mediante pedido formulado pelo servidor, ressalvadas as situações especiais, devidamente comprovadas, aguardando a comunicação do deferimento em serviço.

Art. 48 - Quando o número mínimo de hora-aula não puder ser cumprido apenas em uma unidade escolar, ou em apenas um turno, em razão das especificidades da disciplina, a jornada de trabalho será completada em outro turno ou estabelecimento, conforme sua disciplina, dentro do perímetro urbano ou zona rural desde que haja disponibilidade de transporte e tempo hábil.

Parágrafo Único - Na impossibilidade de efetivar-se o procedimento indicado, a direção da unidade escolar destinará ao Professor atividades complementares extra-classe de natureza pedagógica, a serem exercidas obrigatoriamente na unidade de ensino.

Art. 49 – Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por terceiro, sem que haja a devida excepcionalidade da contratação temporária prevista em Lei, bem como as prerrogativas estabelecidas no artigo

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 50 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas: 30 (trinta) dias após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

Art. 51 - As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 52 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 53 - Os atuais integrantes do Quadro do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados serão transferidos para o Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 54 - Os servidores que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 55 – Os servidores do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 56 - Fica assegurado o mês de janeiro como o período de estabelecimento de reajuste ou aumento dos integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Parágrafo Único - Fica o Poder Executivo obrigado a cumprir o que estabelece a Lei 11.738/2008, que dispõe sobre o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica.

Art. 57 - Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, em valores proporcionais ao vencimento ou salário dos Profissionais do Magistério ao final de cada exercício financeiro, desde que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, salários, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, Preconizado na Emenda Constitucional nº 53 de 28 de dezembro de 2006.

Art. 58 - Nenhuma redução remuneratória poderá resultar do enquadramento, assegurado ao servidor o direito ao valor da diferença entre a remuneração total legalmente percebida, na data desta Lei, e o vencimento ou salário correspondente, como vantagem pessoal única, nominalmente identificada, inalterável em seu quantum, ficando extintas todas as vantagens, gratificações adicionais, abonos, verbas de representação e outras espécies remuneratórias incorporadas.

Art. 59 - Ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

- a) ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- c) descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

Art. 60 - É assegurado ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único - A licença que trata o artigo 60, são de 4 (quatro) membros e terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

Art. 61 - Os servidores dos Grupos Ocupacionais Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

BRUNO
BRUNO

Art. 62 - O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 63 - Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento que será feito num prazo de 60 (sessenta) dias composta de 04 (quatro) membros designados pela Secretaria Municipal de Educação e entidade sindical da categoria.

Art. 64 - Fica assegurado ao Professor, coordenador, supervisor, orientador educacional, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 65 - O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes vencimentais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano garantido a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda a jornada de trabalho.

Art. 66 - Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, l, do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, conforme anexo I.

I - ficam enquadrados no Nível I (Especial) de vencimento de formação em Magistério, os atuais ocupantes do Cargo de Professor, portadores de curso de magistério em nível médio;

II - ficam enquadrados no Nível II de vencimento de graduação em Licenciatura Plena, os atuais ocupantes de cargo de Professor, **coordenador, Supervisor e orientador** Educacional portadores de curso de Licenciatura Plena;

Barb

III – ficam enquadrados no Nível III de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "*latu sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor, **coordenador, supervisor e orientador** Especialista em Educação, portadores de Licenciatura Plena com Especialização;

IV – ficam enquadrados no Nível IV de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Mestrado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor, **coordenador, Supervisor e orientador** Educacional portadores de curso de Licenciatura Plena com Mestrado;

V – ficam enquadrados no Nível V de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Doutorado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor, **coordenador, Supervisor e orientador** Educacional portadores de curso de Licenciatura Plena com Doutorado;

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

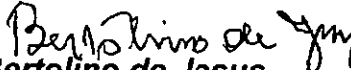
Art. 67 – O Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Valença, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 68 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

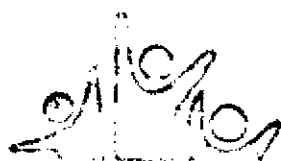
Art. 69 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 70 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial, a Lei Municipal nº 1.761 de 31 de março de 2004.

SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE VALENÇA, em 05 de maio de 2011.


Bertolino de Jesus
Presidente


Antônio Barreto Silva
Secretário



ANEXO I

Estrutura dos Cargos do Quadro Permanente

CARGOS	Classe	Nível
Professor	a b c d e f	I (Especial) a V
Coordenador pedagógico, supervisor e orientador educacional	g h I J l	II a V

*Porém
Abílio*



ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

- Exerce a docência na Rede Pública Municipal de Ensino transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
- Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
- Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
- Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
- Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRIÇÃO DETALHADA

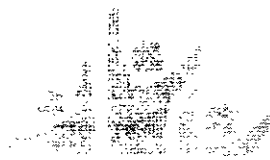
EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
2. Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
3. Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
4. Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
5. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
6. Participa do planejamento geral da escola;
7. Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
8. Participa da escolha do livro didático;
9. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;

Assinatura

10. Acompanha e orienta estagiários;
11. Zela pela integridade física e moral do aluno;
12. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
13. Elabora projetos pedagógicos;
14. Participa de reuniões interdisciplinares;
15. Confecciona material didático;
16. Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
17. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
18. Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
19. Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
20. Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
21. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
22. Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
23. Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
24. Participa do conselho de classe;
25. Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
26. Incentiva o gosto pela leitura;
27. Desenvolve a auto-estima do aluno;
28. Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
29. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
30. Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
31. Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
32. Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
33. Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
34. Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
35. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
36. Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
37. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
38. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
39. Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
40. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
41. Executa outras atividades correlatas.

Barbosa



EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO (COORDENADOR, SUPERVISOR E ORIENTADOR)

1. Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
2. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
3. Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
4. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
5. Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
6. Elabora relatórios de dados educacionais;
7. Emite parecer técnico;
8. Participa do processo de lotação numérica;
9. Zela pela integridade física e moral do aluno;
10. Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
11. Participam da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
12. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
13. Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
14. Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
15. Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
16. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
17. Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
18. Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
19. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
20. Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
21. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
22. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
23. Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
24. Coordena conselho de classe;
25. Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
26. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
27. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
28. Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
29. Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
30. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
31. Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;

*Manoel
C. S. S.*

32. Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;
33. Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
34. Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
35. Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
36. Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
37. Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
38. Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
39. Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
40. Assessora o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
41. Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
42. Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
43. Participa da análise e escolha do livro didático;
44. Acompanha e orienta estagiários;
45. Participa de reuniões interdisciplinares;
46. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
47. Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
48. Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
49. Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
50. Trabalha a integração social do aluno;
51. Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
52. Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;

53. Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
54. Divulga experiências e materiais relativos à educação;
55. Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
56. Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
57. Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
58. Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
59. Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
60. Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
61. Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pelo Sistema Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
62. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
63. Executa outras atividades correlatas.

Paulo



REQUISITOS

INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente até a década da Educação poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área; Será exigida formação específica para etapa final do ensino fundamental.

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO, ORIENTAÇÃO E SUPERVISÃO

- Habilitação específica, obtida em curso de Graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação, garantida nesta formação, a base comum nacional.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do Cargo deve ser capaz de trabalho mental freqüente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos freqüentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.

Paulo M. Barbosa



ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO PROFESSOR – REGIME DE 20 HORAS

CLASSES									
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nível I (Especial) Magistério	R\$ 593,98	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível II Licenciatura Plena	R\$ 742,47	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível III Especialização	R\$ 854,60	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível IV Mestrado	R\$ 936,60	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível V Doutorado	R\$ 1.033,56	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$

TABELA DE VENCIMENTO PROFESSOR – REGIME DE 40 HORAS

CLASSES									
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nível I (Especial) Magistério	R\$ 1.187,97	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível II Licenciatura Plena	R\$ 1.484,96	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível III Especialização	R\$ 1.709,20	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível IV Mestrado	R\$ 1.879,20	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível V Doutorado	R\$ 2.067,12	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$

OBS.: PERCENTUAL ENTRE O NÍVEL I (ESPECIAL) E O NÍVEL II= 25%
 PERCENTUAL ENTRE O NÍVEL II E III= 15%
 PERCENTUAL ENTRE O NÍVEL III E IV= 10%
 PERCENTUAL ENTRE O NÍVEL IV E V= 10%
 PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES= 4%

ANEXO IV

COORDENADOR PEDAGÓGICO, SUPERVISOR EDUCACIONAL E
ORIENTADOR EDUCACIONAL - REGIME DE 40 HORAS

CLASSES									
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nível II Licenciatura Plena	R\$ 1.484,96	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível III Especialização	R\$ 1.709,20	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível IV M Estrado	R\$ 1.879,20	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Nível V Doutorado	R\$ 2.067,12	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II e III = 15%
 PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II e III = 10%
 PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III e IV = 10%
 PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES = 4%

