

NOVO PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTO

LEI Nº 541/2009, DO NOVO PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE JARDIM OLINDA

JARDIM OLINDA, 31 DE DEZEMBRO DE 2009

VERSÃO FINAL

SUMÁRIO

- I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
- II - DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTOS DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE JARDIM OLINDA
- III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS
- IV - DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGO E CARREIRA
- V - DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
- VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
- VII - DO PLANO DE VENCIMENTO, SALÁRIO E DAS GRATIFICAÇÕES
- III - DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
- IX - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
 - a) Do Enquadramento
 - b) Do Quadro Suplementar

Anexos I a IV

LEI Nº 541/2009 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2.009

Institui o Novo Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal

Dr. FERNANDO JORGE SIROTI, Prefeito Municipal de Jardim Olinda, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público do Município de Jardim Olinda, nos termos da legislação vigente.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos professores que exercem as funções do cargo de carreira de nível fundamental de 1º ao 5º ano, Ensino de Jovens e Adultos e Ensino Infantil, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos do Departamento Municipal de Educação.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 3º - O Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º - O Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

I - valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

II - integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;

III - promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV - garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

V - participar da gestão democrática do ensino público municipal;

VI - assegurar um vencimento condigno para o Professor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VII - estabelecer o Piso de Vencimentos Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções, nunca inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional, estabelecido por legislação federal específica, de acordo com a jornada pedagógica de trabalho.

VIII - garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional do Departamento Municipal de Educação;

IX - estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

X - possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI – subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

- a) recrutamento e seleção;
- b) programas de qualificação profissional;
- c) correção de desvio de função;
- d) programa de desenvolvimento de carreira;
- e) quadro de lotação ideal;
- f) programas de higiene e segurança no trabalho;
- g) critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.

XII – auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares na Instituição;

XIII – garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;

XIV – garantir o compromisso do Professor de propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender, criticamente, a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeito desta Lei:

I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do professor;

III - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV - CLASSE: amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível;

V – GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI - NÍVEL: divisão de carreiras segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

VII – SUB-NÍVEL: divisão de carreira segundo o critério de tempo de serviço.

VIII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do professor na carreira através de procedimentos de progressão e promoção;

IX – PROGRESSÃO: é o mecanismo de avanço de uma Classe para outra, dentro do mesmo Nível, por critérios de qualificação e avaliação de desempenho ou de uma Sub-Classe para outra, dentro da mesma Classe, por critério de tempo de serviço;

X – PROMOÇÃO: é o mecanismo de avanço de um Nível para outro, por critério de titulação;

XI – FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO: por funções de magistério entende-se as exercidas por professores no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico (planejamento, supervisão, orientação educacional e pesquisa), desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;

XII – 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;

XIII – HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola ou em local apropriado, de acordo com o projeto político pedagógico da unidade escolar, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XIV – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XV – PROFESSOR: o titular de cargo, da carreira do magistério público municipal de Jardim Olinda, com funções de magistério;

XVI – MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL: o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de professor, do ensino público municipal.

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

Art. 6º - A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal é composta de Quadro Permanente que representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos do Departamento Municipal de Educação de Jardim Olinda.

Parágrafo Único: Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, é composto pelo cargo de Professor, em número definido no Anexo I desta Lei.

Art. 7º - Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, o Grupo Ocupacional de Magistério, com sua respectiva carreira.

Art. 8º - O Grupo Ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal será composto pelo Cargo Único de **Professor**.

Art. 9º - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Jardim Olinda será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I – para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de Normal ou de Licenciatura, de graduação plena.

II - excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394 de 20/12/96, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental, na Educação Especial e na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério.

III - o Professor quando em atividades de coordenação e/ou assessoramento pedagógico (planejamento, supervisão, orientação educacional e pesquisa), para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização, garantida, nesta formação, a base comum nacional. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades.

Art. 10 - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal será distribuído na Carreira de Professor em Níveis e Classes:

I – O Grupo Ocupacional Magistério é composto por 3 (três) Níveis, assim designados: Nível I, Nível II e Nível III, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

II – Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais: o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 15% (quinze por cento) e o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 15% (quinze por cento).

III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 15 (quinze) **Classes** designados pelas letras **A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N e O**, associados a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV – Cada uma das Classes, descritas no inciso III deste artigo é composta por **30 Sub-Classes** designadas pelos número ordinais **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30**, associadas a critério de tempo de serviço.

V - Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 05% (cinco por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe **2** de cada Nível corresponderá ao valor da Classe **A** acrescida de 04% (quatro por cento), e assim sucessivamente até a Classe **O**.

VI - Para a progressão entre as Sub-Classes em uma mesma Classe, será mantido o percentual de 1,5% (um e meio por cento) entre uma Sub-Classe e outra, de modo que a Sub-Classe **2** de cada Classe corresponderá ao valor da Sub-Classe **1** acrescida de 1,5% (um e meio por cento), e assim sucessivamente até a Sub-Classe **30**.

Art. 11 - O cargo de Professor do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, está descrito e especificado no Anexo **II** da presente Lei.

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 12 - O cargo de Professor do Magistério Público Municipal é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível e Sub-Nível inicial de vencimento, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 13 - O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 14 - São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

- I** - existência de vaga;
- II** - previsão de lotação numérica específica para o cargo;
- III** - idade igual ou superior a 18 anos.

Art. 15 - É assegurado reserva de vagas:

- I** - 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 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.
- II** - às pessoas afrodescendentes, assim consideradas aquelas que se auto-declaram como pretas ou pardas, e que apresentem características negróides serão reservadas 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

Parágrafo único: Para aferir a pertinência dos critérios estabelecidos neste artigo, será constituída uma comissão especial para esse fim.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 16 - São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, porém o período de estágio probatório será de 02 (dois) anos, para todos os efeitos legais, aos ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

- I** - Em licença para acompanhar doença em pessoa na família, até 3º grau, que viva sob a dependência do servidor, desde que exceda a 60 dias, durante o estágio probatório;
- II** - Em licença para ocupar cargo público eletivo.
- III** - Em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes das funções de magistério.

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

§ 3º – Durante o estágio probatório, o profissional da educação será submetido a avaliação periódica semestral, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I – cumprimento dos deveres;
- II – assiduidade e pontualidade;
- III – eficiência e produtividade;
- IV – capacidade iniciativa;
- V – participação nas atividades inerentes ao desenvolvimento do ensino;
- VI – condições emocionais para o desempenho das funções inerentes ao cargo.

§ 4º – Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 5º – Cabe ao Departamento Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

§ 6º – Para o acompanhamento do Professor em Estágio Probatório, será constituída equipes, em cada unidade escolar, constituída por 1 (um) representante do Departamento de Educação, 1 (um) representante da Direção do Estabelecimento de Ensino, 1 (um) representante da equipe pedagógica e 3(cinco) professores em exercício no estabelecimento de ensino, que não estejam em estágio probatório, eleitos anualmente, por seus pares.

§ 7º – Semestralmente será realizada reunião para avaliação do Professor em estágio probatório, sendo assegurada a participação do avaliado.

§ 8º – A aferição da condições emocionais para o desempenho das funções inerentes ao cargo do Professor em estágio probatório, será precedida de laudo apresentado por profissional habilitado, designado pela Comissão de avaliação para esse fim.

Art. 17. Concluídas as avaliações do estagio e sendo considerado apto para o exercício das funções de magistério, o profissional da educação será confirmado no cargo e poderá ter progressão e promoção, nos termos desta Lei.

Parágrafo único: No fim do terceiro ano de efetivo exercício o Professor será considerado estável no serviço público.

Art. 18. Constatado pelas avaliações que o profissional da educação não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, nos 60 (sessenta) dias que antecedem o fim do estágio probatório, assegurando ao servidor o direito ao contraditório e à ampla defesa.

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 19 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

- I – elaboração de plano de qualificação profissional;
- II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;
- III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessoro permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 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 professor 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 norteadada pelos seguintes princípios:

I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis 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 por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II – Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta: por 1 (um) representante do Departamento de Educação, 1 (um) representante da Direção do Estabelecimento de Ensino, 1 (um) representante da equipe pedagógica e 3(cinco) professores em exercício no estabelecimento de ensino, que não estejam em estágio probatório, eleitos anualmente, por seus pares;

IV – Os representantes dos professores, nesta comissão de avaliação de desempenho, elegerão suplentes respectivos, que substituirão o titular quando este for objeto da avaliação;

V - A comissão de avaliação de que trata o inciso III será constituída tanto no(s) centro(s) de educação infantil, quanto na(s) escola(s) de ensino fundamental e também serão responsáveis pela avaliação da Direção do Estabelecimento de Ensino, quanto da Equipe pedagógica;

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

§ 3º - As demais normas de avaliação de desempenho constam do anexo III da presente Lei.

Art. 20 – O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, ocorrerá após 02 (dois) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:

I - Progressão por tempo de Serviço – é a passagem do Professor de uma Sub-Classe para a Sub-Classe seguinte, dentro da mesma Classe, com interstício de 12 (doze) meses, obedecendo o critério de tempo de serviço efetivo nas funções de magistério;

II - Progressão por Capacitação e Desempenho – é a passagem do Professor de uma Classe para a classe seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurada pela Instituição;

a) as avaliações de desempenho serão concluídas no primeiro trimestre do ano, para que a progressão horizontal vigore a partir do mês de maio do mesmo ano;

b) terá progressão o professor que cumprir, no mínimo, 80% dos requisitos exigidos para a progressão por capacitação e desempenho;

c) a avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação para progressão será totalizada a cada 2 (dois) anos;

d) a pontuação para avanço horizontal será determinada pela media aritmética dos seguintes fatores:

I – a media aritmética das avaliações anuais de desempenho;

II – a pontuação da qualificação.

e) a avaliação de desempenho e a aferição da qualificação serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de promoções do magistério público municipal, de acordo com o anexo III.

f) ao professor que não conseguir a pontuação necessária para sua progressão, será assegurado o direito de fazê-lo no ano seguinte, desde que, nestes últimos dois anos obtenha a pontuação estabelecida para tanto.

II - Promoção por Nova Habilitação ou Titulação – é a passagem do professor de um Nível

para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:

a) o professor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe e Sub-Classe equivalente a que ele se encontrava obedecido os critérios estabelecidos no "**caput**" deste artigo;

b) 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 do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Promoção, 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;

c) a Promoção por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído;

d) o professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo;

e) O interstício entre uma promoção e outra será de, 12 (doze) meses, contados da última promoção.

Parágrafo único: Às Professoras efetivas que atingirem 25 (vinte e cinco) anos, e os Professores que atingirem 30 (trinta) anos, de efetivo exercício das funções de magistério no Município de Jardim Olinda, passarão a ter as progressões por capacitação e desempenho com interstício de 12(doze) meses, até o limite de 5 (cinco) progressões.

Art. 21 - A Promoção por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - para o Nível de Vencimento **II** ao Professor de Nível **I** que obtiver Licenciatura Plena.

II - para o Nível de Vencimento **III** ao Professor que obtiver curso de pós-graduação *lato-sensu*, Especialização, em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 1º - Ao Professor Nível de Vencimento **III** que obtiver curso de pós-graduação *stritu-sensu*, Mestrado, reconhecido nos termos da legislação vigente, receberá adicional de 20% (vinte por cento) sobre seu vencimento básico, que o integra para todos os efeitos legais.

§ 2º - Ao Professor Nível de Vencimento **III** que obtiver curso de pós-graduação *stritu-sensu*, Doutorado, reconhecido nos termos da legislação vigente, receberá adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre seu vencimento básico, que o integra para todos os efeitos legais.

§ 3º - O adicional de que trata o parágrafo anterior, não se acumula com o adicional estabelecido no § 2, deste artigo, devendo o Professor, com Titulação de Doutor fazer opção pelo adicional correspondente.

Art. 22. O profissional da educação não poderá ter progressão ou promoção enquanto permanecer em qualquer das seguintes situações:

I – em estágio probatório.

II – à disposição de outro órgão, em exercício de atividades estranhas ao magistério;

III – em licença para tratar de assuntos particulares;

IV – afastado por motivo de saúde por mais de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou alternados;

Parágrafo único. Cumprido o estágio probatório cujas avaliações concluíram pela efetividade do profissional da educação, este será automaticamente promovido à Classe, Sub-Classe e Nível seguinte, conforme sua titulação.

CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 23 – A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:

- I** – valorização do professor e melhoria da qualidade do serviço;
- II** – formação ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo ou emprego;
- III** – identificar as carências dos professores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;
- IV** – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;
- V** – utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância;
- VI** – incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 24 – O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo Municipal, através do Departamento Municipal de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender prioritariamente.

I - Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os professores nomeados e integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública do Departamento de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação, dentre outros;

II - Programas de Complementação de Formação, aplicados aos professores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária às atividades do cargo;

III - Programa de Capacitação - Aplicado aos professores 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;

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

V - Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos professores 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.

§1º O Departamento Municipal de Educação deverá oferecer um mínimo de 40 (quarenta) horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento e capacitação para todos os profissionais do magistério público municipal de Jardim Olinda.

§2º Os cursos a que se refere o *caput* deste artigo serão considerados títulos para efeito de concurso público ou promoção na carreira, nos termos do edital ou do regulamento.

§3º São reconhecidos, para fins de promoção, cursos ofertados por Instituições de Ensino Superior, Sindicatos ou outras Organizações Governamentais ou Não Governamentais ligadas à educação.

Art. 25. A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do profissional da educação 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.

Art. 26. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o profissional da educação poderá, no interesse do ensino e sem prejuízo do mesmo, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com respectiva remuneração, pelo prazo Máximo de 3 (três) meses, para participar de cursos de qualificação profissional, observado o que dispõe o Art. 23 e de acordo com regulamentação própria.

Art. 27 – Os afastamentos para Qualificação Profissional do professor serão estabelecidos e

regulamentados pelo Departamento Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

Parágrafo Único – Fica assegurado ao professor, 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 de horário de trabalho com o do estágio.

CAPÍTULO VII

DO PLANO DE VENCIMENTO, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I

DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 28 – A estrutura de vencimento do Grupo Ocupacional do Magistério, deve observar:

I – a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do Herário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores tomando como base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal;

II – a eliminação de distorções;

III – os limites legais;

IV – a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 29 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função do Quadro do Magistério Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 30 – Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 31 - Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescida das gratificações, adicionais e demais vantagens pecuniárias estabelecidas na presente Lei.

Parágrafo único: A contribuição previdenciária incidirá sobre o montante da Remuneração, a fim de assegurar que tais proventos integram os cálculos para fins de aposentadoria.

Art. 32 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal compõe o Anexo IV desta Lei.

Art. 33 – O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Municipal, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

SEÇÃO II

DOS ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES

Art. 34 - O Professor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado na proporção de **1,5%** (um e meio por cento) sobre o valor correspondente à Sub-Classe em que se encontra na Carreira a cada ano de efetivo exercício nas funções de magistério, após cumprido o estágio probatório.

Art. 35 - O Professor, Nível III, que concluir curso de pós-graduação *stritu sensu* perceberá, nos termos previstos no Art. 21 desta Lei:

I - adicional de **20%** (vinte por cento) sobre seu vencimento básico, o qual comporá o mesmo, para efeito de cálculo das demais vantagens, se o título apresentado for de Mestre;

II - adicional de **35%** (trinta e cinco por cento) sobre seu vencimento básico, o qual comporá o

mesmo, para efeito de cálculo das demais vantagens, se o título apresentado for de Doutor.

Parágrafo único: O adicional de que trata o inciso II não é cumulativo com o inciso I, devendo o Professor, no momento de apresentação da titulação, assinar o termo de opção pelo adicional específico.

Art. 36 – Além do vencimento, o titular do cargo de professor fará jus às seguintes gratificações:

I - Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível, à Classe e Sub-Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor com habilitação específica na área de Educação Especial, quando no exercício de docência aos alunos com deficiência.

II – Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível, à Classe e Sub-Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor em exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino.

III – Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente ao Nível, à Classe e Sub-Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor eleito para o exercício de função de coordenação ou assessoramento pedagógico, nos estabelecimentos de ensino ou no Departamento Municipal de Educação.

§ 1º - A função de coordenação ou assessoramento pedagógico será ocupada por Professor formado em Pedagogia, obedecendo às normas estabelecidas nesta Lei.

§ 2º - As gratificações de que tratam os incisos II e III deste artigo serão calculadas sobre a remuneração de um cargo de 20 horas, e em caso do mesmo possuir dois cargos, daquele com maior remuneração.

Art. 37 - 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. 38 – A função de diretor será ocupada por profissional de educação, em efetivo exercício na unidade escolar, com curso superior de licenciatura, normal superior ou pedagogia, que tenha exercido no mínimo 2 (dois) anos de docência e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único: A gestão democrática da unidade escolar será exercida mediante a existência de Conselho Escolar, de caráter consultivo e deliberativo, em cada unidade escolar, formado por professores, funcionários, pais e estudantes, eleitos por seus pares, conforme normatização do Conselho Estadual de Educação.

CAPÍTULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO, DAS FÉRIAS E DAS LICENÇAS

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 39 - A jornada semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 16 (dezesesseis) horas-aula e 04 (quatro) horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Parágrafo único: Os atuais Professores, que nos termos da Lei 321/98 de 03 de dezembro de 1998, possuem jornada de 25 horas semanais, sendo 20 horas em atividade docente e 5 horas de trabalho pedagógico (HTP) passam, a partir do enquadramento no presente Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal, a cumprir jornada semanal de 20 horas, nos termos do *caput* deste artigo, sem que haja redução de vencimentos.

Art. 40 – A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 32 (trinta e duas) horas-aula e 08 (oito) horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Parágrafo único – Para suprir a jornada estabelecida no *caput* deste artigo o professor deverá

ser aprovado em concurso público de provas e títulos especificamente convocado para esse fim, ressalvado o disposto no Art. 41 e 42 desta Lei.

Art. 41 – O Professor em exercício de função pedagógica de coordenação ou assessoramento pedagógico ou direção de unidade escolar terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - Quando o exercício da função exigir o cumprimento de jornada de 40 (quarenta) horas semanais, o Professor fará jus à remuneração referente à essa jornada, calculada proporcional à remuneração de seu cargo de 20 (vinte) horas.

Art. 42 - O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo 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 - Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

§ 2º - As substituições serão exercidas por profissionais pertencentes ao quadro do magistério público municipal e na ausência destes mediante contratação em caráter temporário, observada a legislação específica.

§ 3º - Para os cargos de provimento em comissão, haverá substituição nos afastamentos estabelecidos na legislação vigente.

§ 4º - As substituições não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de substituição e serão sempre por período definido.

§ 5º - O professor efetivo que for convocado para regime suplementar ou substituição temporária, terá seus vencimentos calculados proporcional à jornada de trabalho assumida e à remuneração que percebe no cargo efetivo.

§ 6º - Caso haja necessidade de contratação, temporária e excepcional de professor para substituir professor efetivo, este será remunerado com base no Nível, Classe e Sub-Classe Inicial compatível com sua titulação, na proporção de 1/30 por dia de substituição.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 43 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em regência de classe e/ou em atividade de suporte pedagógico em unidade escolar, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais dos quais, 30 (trinta) dias, consecutivos, exercidos no mês de janeiro e 15 dias alternados, distribuídos ao longo do ano letivo, conforme definido no calendário escolar.

§ 1º – O Profissional da Educação que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino, fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.

§ 2º - Não ingressará em férias o Professor que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, podendo usufruí-la posteriormente.

§ 3º - Além das férias de que trata o caput deste artigo poderá ser concedido recesso escolar de 15 (quinze) dias, desde que compatível com o cumprimento do calendário escolar.

Art. 44 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Parágrafo Único – No caso do professor exercer função de direção, chefia ou assessoramento ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Art. 45 – O professor exonerado do cargo efetivo ou em comissão perceberá indenização

relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Único – A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

SEÇÃO III DAS LICENÇAS

Art. 46 – Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direito à licença especial de três meses, por quinquênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens.

I – a fruição da licença especial não poderá ser fracionada, devendo ser gozada em 3 (três) meses consecutivos;

II – não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares.

Art. 47 - É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Ensino 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 ou emprego ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único - A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 48 - Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados no presente Plano de Cargo Carreira e Vencimentos, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - Os que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§ 2º - Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 49 - Os professores que se encontrem à época de implantação do presente Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 50 – Os professores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, 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.

Parágrafo único: Por ocasião do retorno ao efetivo exercício as funções de magistério, o Professor fará jus ao enquadramento no referido Plano, nos termos nele estabelecidos.

Art. 51 - Fica assegurado o mês de março, para revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 52 – Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação

Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, Preconizado na [LEI Nº 11.494, DE 20 DE JUNHO DE 2007.](#)

Art. 53 - Ao ocupante de cargo ou emprego do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

- I) ser representado pelo sindicato, inclusive como substitutivo processual;
- II) inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- III) 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. 54 - O professor do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno as atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 55 - O professor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 56 - Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, composta por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) membros, designados pela Chefia do Departamento Municipal de Educação e 03 (três) professores efetivos, eleitos por seus pares e designados pela representação sindical da categoria.

Parágrafo único – A referida comissão de que trata o caput deste Art. Será instalada no prazo máximo de 30 dias da aprovação da presente Lei e dentre outras atribuições acompanhará o cumprimento do disposto no Art. 65 desta Lei.

Art. 57 – A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido dos Profissionais da Educação, de uma para outra unidade escolar ou órgão da Educação Municipal, quando da existência de vaga, compete ao Secretário Municipal de Educação, cuja decisão atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação, observando o princípio da equidade e os critérios estabelecidos nesta Lei.

§1º – Os pedidos de remoção por permuta serão feitos no mês de novembro.

§ 2º – São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos, para concurso de remoção referente a mesma vaga, a seguinte ordem :

- a) professor com maior tempo de serviço no Município;
- b) maior titulação;
- c) maior tempo de efetiva regência;
- d) maior idade.

§ 3º – O Chefe do Departamento de Educação Municipal publicará até início do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e permuta.

SEÇÃO II

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 58 - O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis, Classes e Sub-Classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação deste, garantida 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. 56 – Os professores do Quadro do 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, K, L, M, N e O**, nas Sub-Classes **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30**, do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de qualificação, avaliação de desempenho e tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

I – ficam enquadrados no Nível I de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes do Cargo de Professor portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II – ficam enquadrados no Nível II de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de curso de Licenciatura Plena;

III – ficam enquadrados no Nível III de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização “*latu sensu*”, os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Especialização.

SUBSEÇÃO II

DA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES E AULAS

Art. 57. A atribuição de classes e aulas para Professores será regulada através de disposições estabelecidas pelo Departamento Municipal de Educação, observadas as regras gerais previstas nesta seção.

Art. 58. A classificação para fins de atribuição de classe e aulas deverá levar em consideração os seguintes critérios:

I – Ser professor efetivo;

II – Maior titulação na área da educação;

III – Maior tempo de serviço concursado ou estabilizado no Magistério Público Municipal de Jardim Olinda;

IV – Maior número de horas de cursos na área da educação, comprovados até o dia 30 de novembro do ano letivo anterior à distribuição;

V – Maior idade;

VI – Maior número de filhos.

Parágrafo único – A Comissão de que trata o inciso III do § 2º do Art. 19 desta Lei, ficará no prazo de 30 (trinta) dias após o encerramento do prazo para comprovação dos títulos, ficará encarregada da revisão dos critérios para distribuição de turmas.

Art. 59. Após a atribuição de classe/aulas, no período de 24 horas, poderá ocorrer a troca de turmas entre professores, desde que seja observada as prioridades estabelecidas no artigo anterior.

§ 1º somente ocorrerá à troca, se de comum acordo estiver os interessados.

§ 2º a troca só poderá ser realizada uma única vez.

§ 3º a troca de turma deverá ser lavrada em ata, com no mínimo 2 testemunhas além das partes interessadas.

SEÇÃO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60. O Professor efetivo que por qualquer motivo ficar sem classe, ficará a disposição do Departamento Municipal de Educação, e será designado para as substituições ou para o exercício de atividades inerentes ou correlatas ao magistério, obedecidas as habilitações do servidor.

Parágrafo único – constituirá falta grave, sujeita a penalidades legais, a recusa por parte do Professor em disponibilidade, em exercer as atividades para as quais for regularmente designado, salvo se incompatíveis com sua formação.

Art. 61 – O presente Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 62 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 63 – As atuais Gratificações de Regência de Classe, concedidas nos termos do Art. 34, da lei 321/98, ficam incorporadas aos vencimentos dos atuais professores, para fins de enquadramento no presente Plano de Cargos, Carreira e Vencimento.

Art. 63 – Os Professores aposentados terão seu proventos revistos automaticamente em função da extensão dos benefícios concedidos aos Professores em exercício decorrentes de seu enquadramentos no presente Plano.

Parágrafo único- O Instituto de Previdência Municipal de Jardim Olinda, procederá aos atos necessários para o reajuste dos proventos de aposentadorias, decorrentes da aplicação da referida Lei.

Art. 65 – O Departamento de Recursos Humanos do Município de Jardim Olinda, deverá rever a situação de enquadramento de todos os professores municipais, inclusive os aposentados, a fim de que o enquadramento no presente plano corrija as distorções ora existentes.

Parágrafo único: Os valores de diferenças salariais apurados, por conta da revisão de enquadramentos anteriores ou pela inobservância de normas legais deverão ser parcelados, no ao longo do ano de 2010, mediante supervisão da Entidade Sindical de Representação da Categoria.

Art. 66 – O Professor, mediante requerimento dirigido à Chefia do Departamento Municipal de Educação, com antecedência mínima de 07 (sete) dias, poderá fazer uso do direito de ausência justificada para trato de assuntos particulares, que será considerada como efetivo exercício, para todos os efeitos legais, desde que não exceda a 3 (três) ausências anuais e que não haja duas ausências justificadas por esse motivo no mesmo mês.

Art. 67 – O critério estabelecido no inciso IV do Art. 58 somente será aplicado na distribuição de aulas/turmas para o ano letivo de 2011.

Art. 68 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos em 01 de março de 2010.

Art. 69 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei n. 321/98 de 03 de dezembro de 1998.

Gabinete do Prefeito Municipal de Jardim Olinda, 31 de dezembro de 2009.

Dr. FERNANDO JORGE SIROTI
Prefeito Municipal de Jardim Olinda

ANEXO I

CARGO COMPONENTE DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
PROFESSOR	

ANEXO II

**DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE JARDIM OLINDA**

DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

- IV)** Exerce a docência na Rede Público Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
- V)** Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
- VI)** Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
- VII)** 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;
- VIII)** 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

- a) 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;
- b) Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
- c) Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- d) Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
- e) Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- f) Participa do planejamento geral da escola;
- g) Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
- h) Participa da escolha do livro didático;
- i) Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- j) Acompanha e orienta estagiários;

- k) Zela pela integridade física e moral do aluno;
- l) Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- m) Elabora projetos pedagógicos;
- n) Participa de reuniões interdisciplinares;
- o) Confecciona material didático;
- p) Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- q) Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- r) Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
- s) Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- t) Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- u) Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- v) Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- w) Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
- x) Participa do conselho de classe;
- y) Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
- z) Incentiva o gosto pela leitura;
- aa) Desenvolve a auto-estima do aluno;
- bb) Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
- cc) Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- dd) Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
- ee) Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- ff) Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
- gg) Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- hh) Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- ii) Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- jj) Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
- kk) Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- ll) Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- mm) Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- nn) Participa da gestão democrática da unidade escolar;
- oo) Executa outras atividades correlatas.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

- g) Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
- h) Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- i) Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
- j) Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- k) Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
- l) Elabora relatórios de dados educacionais;
- m) Emite parecer técnico;
- n) Participa do processo de lotação numérica;
- o) Zela pela integridade física e moral do aluno;
- p) Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
- q) Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
- r) Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

- s)** Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
- t)** Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
- u)** Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
- v)** Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
- w)** 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;
- x)** Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
- y)** Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- z)** Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
- aa)** Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
- bb)** Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- cc)** Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
- dd)** Coordena conselho de classe;
- ee)** Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- ff)** Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- gg)** Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- hh)** Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- ii)** Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- jj)** Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
- kk)** Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
- ll)** 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;
- mm)** 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;
- nn)** Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
- oo)** Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
- pp)** Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
- qq)** Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
- rr)** 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;
- ss)** Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
- tt)** Assessoria o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
- uu)** 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;
- vv)** Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
- ww)** Participa da análise e escolha do livro didático;
- xx)** Acompanha e orienta estagiários;

- yy)** Participa de reuniões interdisciplinares;
- zz)** Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- aaa)** Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- bbb)** Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- ccc)** Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
- ddd)** Trabalha a integração social do aluno;
- eee)** Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
- fff)** Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
- ggg)** Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
- hhh)** Divulga experiências e materiais relativos à educação;
- iii)** Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
- jjj)** Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
- kkk)** Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
- III)** Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
- mmm)** Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
- nnn)** Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
- ooo)** Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
- ppp)** Participa da gestão democrática da unidade escolar;
- qqq)** Executa outras atividades correlatas.

REQUISITOS INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- a) 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.

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

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

EXPERIÊNCIA

- c) Para os Professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigido a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

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.

ANEXO III - CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Na **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**, realizada anualmente, serão considerados os critérios de **Assiduidade, Participação, Pontualidade, Produtividade, Auto-Avaliação**. Todos os quesitos avaliados devem ser justificados pela comissão avaliadora, a fim de assegurar ao avaliado o direito ao contraditório e à ampla defesa.

a) **Assiduidade**, caracterizada pela frequência do Professor nas atividades inerentes ao Cargo. A Assiduidade será avaliada de 0 a 10, conforme o número de faltas injustificadas anotadas no período da avaliação:

(10) ASSIDUIDADE					
0 Faltas	1 a 2 faltas	3 a 5 Faltas	6 a 7	8 a 10 Faltas	+ de 10 Faltas
10 Pontos	8 a 9 Pontos	6 a 7 Pontos	4 a 5 Pontos	1 a 3 Pontos	0 Pontos

b) **Participação**, caracterizado como comparecimento, articulação e organização de atividades escolares Internas (reuniões, debates, estudos) e/ou Externas (na Comunidade Escolar), objetivando a valorização da educação e a melhoria da qualidade de ensino. A Participação será avaliada de 0 a 10, conforme o conceito estabelecido pela comissão de avaliação em relação à participação do avaliado.

(10) PARTICIPAÇÃO NAS ATIVIDADES INERENTES AO DESENVOLVIMENTO DO ENSINO				
EXCELENTE	BOM	SATISFATÓRIO	REGULAR	INSUFICIENTE
10 Pontos	8 a 9 Pontos	5 a 7 Pontos	2 a 4 Pontos	0 a 1 Ponto

c) **Pontualidade**, caracterizada pelo cumprimento das atribuições nos prazos pré-estabelecidos no Regimento Escolar ou em Regulamento Próprio, de conhecimento a anuência do avaliado. A Pontualidade será avaliada de 0 a 10 de acordo com o atendimento ou não, pelo avaliado, do quesito.

(10) PONTUALIDADE NO CUMPRIMENTO DA ATRIBUIÇÕES INERENTES AO CARGO				
EXCELENTE	BOM	SATISFATÓRIO	REGULAR	INSUFICIENTE
10 Pontos	8 a 9 Pontos	5 a 7 Pontos	2 a 4 Pontos	0 a 1 Ponto

d) **Produtividade**, caracterizado pela avaliação da qualidade, eficiência, eficácia e rendimento do trabalho realizado durante o período. A produtividade será avaliada de 0 a 10.

(10) PRODUTIVIDADE				
EXCELENTE	BOM	SATISFATÓRIO	REGULAR	INSUFICIENTE
10 Pontos	8 a 9 Pontos	5 a 7 Pontos	2 a 4 Pontos	0 a 1 Ponto

e) **Auto-avaliação**, caracterizada pela manifestação escrita do avaliado, em formulário próprio, onde além de uma nota de 0 a 10, deverão ser registradas as considerações que justificam a nota apresentada, bem como permitem a formulação de políticas públicas adequadas aos anseios e necessidades dos Professores.

(10) AUTO-AVALIAÇÃO				
EXCELENTE	BOM	SATISFATÓRIO	REGULAR	INSUFICIENTE
10 Pontos	8 a 9 Pontos	5 a 7 Pontos	2 a 4 Pontos	0 a 1 Ponto

NA **FORMAÇÃO CONTINUADA** será avaliada a participação do avaliado em programas de formação continuada, promovidos pelo Departamento Municipal de Educação, por IES ou outras organizações públicas ou privadas que comprovadamente atuem na área da educação, objetivando capacitar, atualizar e/ou aprimorar o avaliado para o pleno exercício de suas funções de magistério. Pela sua importância este quesito será avaliado de **0 a 50 pontos**, sendo que a cada **02 horas de curso**, comprovadas por documento hábil expedido pela instituição promotora do evento educacional será computado **1 ponto**, até o limite de **50 pontos (100 horas)**.

Nesta avaliação serão aceitos certificados com carga horária mínima de 04 (quatro) horas, expedidos a partir da última promoção realizada, salvo na primeira promoção em que serão aceitos todos os certificados apresentados pelo avaliado.

MÉDIA BIENAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FORMAÇÃO CONTINUADA					
Assiduidade	Participação	Pontualidade	Produtividade	Auto-Avaliação	Capacitação
10	10	10	10	10	50

Terá progressão o Professor que obtiver no mínimo 80 pontos, na média bienal de avaliação.