



**LEI COMPLEMENTAR Nº 010 DE 13 DE OUTUBRO DE 2015**  
(PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 03/2015 – AUTORIA: Executivo Municipal)

**“DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, EM CONFORMIDADE COM AS DISPOSIÇÕES DAS LEIS FEDERAIS Nº 9.394 DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996, Nº 11.494 DE 20 DE JUNHO DE 2007 E Nº 11.738 DE 16 DE JUNHO DE 2008”**

**MARCOS ROBERTO CASQUEL MONTI**, Prefeito Municipal de São Manuel, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

**TÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Esta Lei Complementar institui o Estatuto e o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos dos Profissionais do Magistério Público Municipal de São Manuel.

**Art. 2º.** Para os efeitos desta Lei Complementar compreende-se a educação nos seguintes termos:

**I** - a educação constitui o processo formativo do indivíduo e é condição indispensável para que se desenvolva enquanto cidadão pleno, consciente de seus direitos e deveres;

**II** - a educação se dá no coletivo e a escola é a instituição social que por excelência deve garantir o pleno acesso a todas as crianças, jovens e adultos a fim de oportunizar o desenvolvimento dos mesmos através de interações que promovam o crescimento contínuo dos indivíduos e da sociedade.

**Art. 3º.** O ensino público municipal de São Manuel será ministrado com base nos seguintes princípios e diretrizes:

**I** - igualdade de condições para o acesso, permanência e aprendizagem na escola, sob o princípio de equidade, sem qualquer forma de tratamento desigual por motivo de convicção filosófica, política ou religiosa e sem quaisquer preconceitos de classe, raça, sexo, orientação sexual, condição física ou intelectual;

**II** - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

**III** - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;

**IV** - gratuidade do ensino público nos estabelecimentos oficiais do Município;

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 02

- V - gestão democrática da educação;
- VI - aprimoramento da qualidade do ensino público municipal;
- VII - valorização dos profissionais de ensino;
- VIII - escola pública gratuita de qualidade e laica para todos;
- IX - garantia da qualidade do ensino;
- X - foco, empenho e dedicação no processo ensino aprendizagem que se dá na dimensão da sala de aula, no cotidiano; e
- XI - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola.

**Art. 4º.** A valorização dos profissionais do magistério será assegurada nos termos deste Estatuto e do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos, por meio de:

- I - condições dignas de trabalho para os profissionais do magistério;
- II - ingresso, nos cargos previstos neste Estatuto, exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- III - aperfeiçoamento profissional de forma contínua e sistemática, sempre com foco na melhoria do ensino aprendizagem;
- IV - piso salarial profissional com proteção de remuneração;
- V - evolução funcional baseada em avaliação de desempenho, qualificação do trabalho docente e níveis de titulação; e
- VI - período reservado a estudos, cursos de formação continuada, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho, em conformidade com o previsto na Lei Federal nº 11.738/2008.

**§ 1º.** A experiência de 5 (cinco) anos de docência é pré-requisito para o exercício profissional de outras funções de magistério, em especial para o ingresso no cargo de Diretor de Escola, bem como para o acesso às funções de confiança de Professor Coordenador e Vice-Diretor de Escola.

**§ 2º.** Para ingresso no cargo de Supervisor de Ensino será exigida experiência de 8 (oito) anos de docência ou de 5 (cinco) anos de docência e 3 (três) anos de direção de Unidade Escolar.

**Art. 5º.** Sem prejuízo da revisão geral dos vencimentos dos servidores municipais e da evolução prevista no Plano de Carreira, a remuneração dos profissionais do magistério poderá ser reajustada de acordo com critérios que considerem as receitas próprias do FUNDEB.

**Art. 6º.** Este Estatuto, para efeitos legais, abrange os docentes e os especialistas em educação que desempenham atividades de ministrar, planejar, executar, avaliar, dirigir, orientar, coordenar e supervisionar o ensino, ora denominados profissionais do magistério.

**Art. 7º.** Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 03

**I** - servidor público: qualquer pessoa exercente de cargo ou emprego público, independentemente da natureza do seu vínculo com a administração pública municipal;

**II** - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao servidor público, criado por lei, em quantidade necessária, com denominação própria, subordinado ao regime estatutário;

**III** - função de confiança: conjunto de atribuições e responsabilidades adicionais atribuídas aos profissionais do magistério que assumirem postos de trabalho de apoio pedagógico, com remuneração fixada em lei, sujeita aos reajustes assegurados de forma geral aos servidores do Quadro do Magistério;

**IV** - posto de trabalho: núcleo de função transitório a ser preenchido exclusivamente por servidor público titular de cargo efetivo, mediante designação;

**V** - provimento efetivo: ocupação de cargo público em caráter definitivo, por candidato aprovado em concurso público de provas e títulos, regularmente nomeado e empossado na forma da lei;

**VI** - provimento em comissão: ocupação em caráter transitório de cargo público declarado em lei de livre nomeação e exoneração, sob a confiança da autoridade nomeante, nos termos do inciso V do artigo 37 da Constituição Federal;

**VII** - investidura: posse no cargo público ou em função de confiança;

**VIII** - nomeação: ato unilateral da Administração que autoriza a investidura do servidor em cargo público;

**IX** - designação: ato unilateral da Administração que autoriza a investidura de servidor efetivo em função de confiança;

**X** - quadro do magistério: conjunto de cargos e funções de confiança do magistério municipal, contemplando integrantes das classes docentes e especialistas em educação, privativos da Diretoria Municipal de Educação;

**XI** - classe: conjunto de cargos ou funções de confiança da mesma natureza e igual denominação;

**XII** - docente: titular de cargo de provimento efetivo de professor que ministra aulas em todos os níveis educacionais compreendidos no sistema municipal de ensino, podendo exercer outras funções de magistério, nos termos da lei;

**XIII** - especialista em educação: profissional que exerce atividades de direção e supervisão, ocupando cargo de provimento efetivo;

**XIV** - estatuto dos profissionais do magistério público municipal: conjunto de normas que regulam o regime jurídico e os direitos e deveres dos

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 04

servidores que integram o Quadro do Magistério em atuação na rede pública de educação básica no município;

**XV** - carreira: estrutura de desenvolvimento profissional, caracterizada pela evolução do cargo de provimento efetivo de que é titular o servidor público municipal, através da movimentação nas referências e graus representados na respectiva tabela de vencimentos;

**XVI** - plano de carreira: conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos profissionais do magistério na respectiva carreira;

**XVII** - progressão: enquadramento horizontal do cargo de que é titular o servidor, de um grau para outro na mesma referência;

**XVIII** - promoção: elevação do cargo de que é titular o servidor de uma referência para outra, observada a respectiva faixa de vencimentos, mantido o mesmo grau;

**XIX** - faixa: conjunto de referências e graus em que se dá a evolução funcional dos profissionais do magistério;

**XX** - interstício: lapso de tempo de efetivo exercício estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão e à promoção;

**XXI** - via acadêmica: forma de promoção mediante a formação em estabelecimento de ensino superior, nos níveis de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado;

**XXII** - vencimento: retribuição pecuniária paga ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo, definida em lei;

**XXIII** - remuneração: valor correspondente ao vencimento acrescido das demais vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não, percebidas mensalmente pelo servidor público;

**XXIV** - remuneração de contribuição: parcelas da remuneração do profissional do magistério que integram a base de contribuição previdenciária nos termos da legislação específica;

**XXV** - cessão: ato pelo qual a autoridade competente coloca o ocupante de cargo público à disposição de entidade ou ente público conveniados com o município, vinculado a atividades de efetivo exercício do magistério, na educação básica ou em atividades afins;

**XXVI** - sistema municipal de ensino: conjunto de órgãos e instituições que realizam atividades de educação sob a coordenação da Diretoria Municipal de Educação.

## TÍTULO II DO ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 05

## **CAPÍTULO I DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

### **Seção I Do Quadro do Magistério**

**Art. 8º.** O Quadro do Magistério é constituído pelos seguintes cargos públicos de provimento efetivo:

I - classes de docentes:

- a) Professor de Educação Básica I;
- b) Professor de Educação Básica II;
- c) Professor de Atendimento Educacional Especializado;
- d) Professor Especialista em Psicopedagogia;

II - classes de especialistas em educação:

- a) Diretor de Escola;
- b) Supervisor de Ensino.

**Parágrafo único.** Os cargos do Quadro do Magistério são os constantes no anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 9º.** Integram também o Quadro do Magistério as funções de confiança estabelecidas no anexo III desta Lei Complementar, a serem exercidas nos termos da Seção II deste Capítulo.

**Art. 10.** Os requisitos para o provimento dos cargos das classes de docente e das classes de especialistas em educação do Quadro do Magistério são os estabelecidos no anexo IV desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** As competências específicas dos cargos e funções de confiança do Quadro do Magistério ficam estabelecidas no anexo V desta Lei.

### **Seção II Das Funções de Confiança**

**Art. 11.** As funções de confiança do Quadro do Magistério serão exercidas privativamente por profissionais das classes de docentes, mediante designações específicas.

**Parágrafo único.** Compete ao titular da Diretoria Municipal de Educação efetuar as designações específicas de que trata este artigo, mediante Portaria, com estrita observância das normas estabelecidas nesta Seção.

**Art. 12.** São requisitos para o exercício das funções de confiança de Professor Coordenador e Vice- Diretor de Escola:

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 06

I - ter cumprido estágio probatório no exercício de cargo público de docente na rede pública municipal de São Manuel;

II - ser graduado em Pedagogia ou pós-graduado em Gestão Escolar;

III - não ter sofrido sanção em processo disciplinar;

IV - ser assíduo, nos termos do Estatuto dos Servidores do Município de São Manuel; e

V - ser aprovado em processo seletivo interno constituído por:

a) entrevista com o Diretor de Escola e o Supervisor de Ensino da respectiva Unidade Escolar;

b) projeto de trabalho em consonância com as diretrizes do sistema municipal de ensino.

**§ 1º.** O processo seletivo que trata o inciso V será regulamentado em ato normativo da Diretoria Municipal de Educação.

**§ 2º.** A designação para o exercício das funções de confiança será anualmente avaliada pela chefia imediata, pela supervisão educacional e pelo Diretor Municipal de Educação, que, mediante avaliação e parecer do Conselho de Escola, decidirá pela continuidade ou não do profissional na respectiva função.

**§ 3º.** O exercício da função de confiança poderá ser interrompido a qualquer tempo, por interesse do próprio servidor ou por decisão administrativa decorrente de desempenho incompatível com as respectivas atribuições ou com a proposta pedagógica da Unidade Escolar e da Diretoria Municipal de Educação.

**Art. 13.** O docente designado para exercer função de confiança, enquanto perdurar a respectiva designação, receberá:

I - a remuneração do cargo efetivo, considerando sua jornada básica e a respectiva evolução funcional;

II - o valor correspondente à diferença de jornada, se for o caso, calculado sobre a remuneração do cargo efetivo; e

III - o valor estabelecido para o exercício da respectiva função de confiança, em conformidade com o estabelecido no anexo III desta Lei Complementar.

**§ 1º.** É vedada a acumulação de mais de uma função de confiança.

**§ 2º.** Ao docente em exercício de função de confiança será assegurada a evolução funcional referente ao seu cargo de origem.

**Art. 14.** O docente que seja titular de dois cargos no Quadro do Magistério público municipal de São Manuel, conforme seu interesse e de acordo com os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar, poderá participar do processo seletivo e ser designado para o exercício de função de confiança.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 07

### **Seção III Da Escala de Vencimentos**

**Art. 15.** O vencimento dos profissionais do magistério é o definido na Escala de Vencimentos, constituída de faixas, referências e graus, de que trata o anexo VI desta Lei Complementar.

**§ 1º.** A Escala de Vencimentos estabelece o valor unitário da hora-aula, devendo ser observadas as jornadas de trabalho previstas neste Estatuto.

**§ 2º.** Para fins de cálculo da remuneração mensal, deverá ser multiplicada a jornada semanal por 5 (cinco) semanas.

**Art. 16.** Ao vencimento fixado para o cargo serão acrescentadas as vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, de caráter temporário ou permanente, as quais incidirão, inclusive, sobre o valor correspondente à carga suplementar de trabalho docente.

### **Seção IV Do Campo de Atuação**

**Art. 17.** Os integrantes das classes de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

**I** - Professor de Educação Básica I: em atividades na educação infantil regular e nos primeiros 5 (cinco) anos do ensino fundamental regular, especial e de educação de jovens e adultos;

**II** - Professor de Educação Básica II: em atividades nos 4 (quatro) últimos anos do ensino fundamental regular, de educação de jovens e adultos, de educação física, de artes e língua inglesa;

**III** - Professor de Atendimento Educacional Especializado: em atividades na educação infantil regular e em qualquer dos anos do ensino fundamental regular, especial e de educação de jovens e adultos, atuando diretamente com pessoas com deficiência;

**IV** - Professor Especialista em Psicopedagogia: no acompanhamento do processo de ensino aprendizagem dos discentes, assessorando aos coordenadores pedagógicos e aos docentes na sua área de atuação, atuando diretamente na sala de recursos.

**§ 1º.** Os professores de educação física, de artes e de língua inglesa poderão atuar também na educação infantil, no ensino fundamental e na educação especial, em suas respectivas áreas.

**§ 2º.** Para atuar no Atendimento Educacional Especializado o docente deverá comprovar a habilitação específica na área.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 08

**Art. 18.** Os integrantes das classes de especialistas em educação e os ocupantes de funções de confiança exercerão suas atividades nas Unidades Escolares municipais de qualquer nível de ensino, e na seguinte conformidade:

**I** - Coordenador Pedagógico: articular, planejar e acompanhar o conjunto das atividades pedagógicas nas Unidades Escolares voltadas para o processo ensino aprendizagem;

**II** - Diretor de Escola: promover atividades de gestão educacional comprometidas com o tratamento de informação, articulação comunitária e organização escolar, voltadas para o processo ensino aprendizagem;

**III** - Supervisor de Ensino: na supervisão e acompanhamento administrativo e pedagógico das unidades da rede municipal de ensino;

**IV** - Vice-Diretor de Escola: assessorar a gestão educacional nas Unidades Escolares, substituindo o diretor quando necessário, desde que respeitados os requisitos mínimos previstos para o exercício da função.

**Art. 19.** É vedado, sob pena de se configurar desvio de função, conferir ao servidor do Quadro do Magistério atribuições diversas das de seu cargo, exceto para o exercício de funções de coordenação, direção, chefia e assessoramento, ou participação em comissões de trabalho constituídas por lei ou por decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

## **CAPÍTULO II** **DO PROVIMENTO, DISPONIBILIDADE E VACÂNCIA**

### **Seção I** **Do Provimento e Investidura**

**Art. 20.** O concurso público para o provimento de cargos de provimento efetivo do Quadro do Magistério será de provas e títulos, com duração de 2 (dois) anos, prorrogáveis por igual período.

**Parágrafo único.** Os concursos públicos serão regidos por normas gerais e instruções especiais que constarão dos respectivos editais.

**Art. 21.** Será assegurado às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência que possuam.

**§ 1º.** Para os efeitos deste artigo deverão ser reservadas, para tais pessoas, 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso, sendo no mínimo uma, sempre que o número fracionário for superior a 0,51 (cinquenta e um centésimos).

**§ 2º.** Aos profissionais do magistério nomeados nos termos deste artigo não será concedido qualquer direito ou benefício em virtude da deficiência.

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 09

**Art. 22.** A aprovação em concurso público dá condição à nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas previsto no edital respectivo, seguindo rigorosa ordem de classificação dos candidatos e após exame médico específico para admissão funcional.

**§ 1º.** Os candidatos aprovados somente serão convocados por ato explícito da Diretoria Municipal de Educação, de acordo com as necessidades e disponibilidades financeiras da Administração.

**§ 2º.** O candidato, no ato da nomeação, não poderá estar incompatibilizado para a nomeação em cargo público.

**Art. 23.** São requisitos básicos para o provimento em cargo de provimento efetivo do Quadro do Magistério:

I - ser brasileiro, ressalvados os estrangeiros nos termos da legislação em vigor;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - ter idade mínima de 18 (dezoito) anos ou ser emancipado na data da nomeação e não ter completado 70 (setenta) anos de idade;

V - ter sido classificado em concurso público e considerado apto nos exames médicos admissionais;

VI - possuir, na data da nomeação, a escolaridade mínima exigida para o provimento do cargo, bem como os requisitos constantes no edital que rege o concurso público;

VII - não ter sofrido condenação definitiva em virtude de crime contra a administração pública; e

VIII - apresentar, no ato da posse, declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública e sobre o recebimento de provento de aposentadoria e pensão no serviço público, e certidões negativas de distribuição criminal da Justiça Estadual e da Justiça Federal do respectivo domicílio.

**Art. 24.** A investidura no cargo público ocorrerá com a respectiva posse.

**Art. 25.** A investidura em função de confiança, privativa de servidor titular de cargo de provimento efetivo, se dará mediante designação, nas hipóteses previstas nesta Lei Complementar, mediante Portaria do titular da Diretoria Municipal de Educação.

## Seção II

### Do Estágio Probatório e Estabilidade

**Art. 26.** Ao entrar em exercício, o profissional do magistério nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por  
Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 10

período de 3 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, na forma prevista no Estatuto dos Servidores do Município de São Manuel.

§ 1º. Somente após a aprovação no estágio probatório o profissional do magistério será considerado estável no serviço público.

§ 2º. Durante o período de estágio probatório é vedada a designação do profissional do magistério para o exercício de função de confiança no Quadro do Magistério.

### Seção III Da Acumulação

**Art. 27.** A acumulação de cargos do quadro do magistério é permitida nos termos do artigo 37, XVI da Constituição Federal, observada a jornada semanal máxima de 64 (sessenta e quatro) horas-aula e a compatibilidade de horários.

§ 1º. O ocupante de dois cargos efetivos do quadro do magistério em regime de acumulação legal, quando investido em cargo de provimento em comissão ficará afastado de ambos os cargos efetivos, podendo optar pelo vencimento de ambos os cargos, acrescido da gratificação devida pelo exercício de cargo em comissão.

§ 2º. O ocupante de dois cargos efetivos do quadro do magistério em regime de acumulação legal poderá ser investido em função de confiança de que trata esta Lei Complementar em relação a apenas um dos cargos, permanecendo no exercício do outro cargo, quando possível.

§ 3º. Na hipótese do § 2º, sendo incompatível o exercício do outro cargo, o servidor perceberá a remuneração de um dos cargos, acrescido do valor da função de confiança e será afastado do exercício do outro cargo, sem prejuízo da evolução funcional na carreira.

**Art. 28.** A compatibilidade de horário, permitida ao profissional do magistério, pressupõe a existência de condições reais necessárias ao deslocamento para os locais de trabalho, respeitadas as normas de higiene de trabalho.

§ 1º. Aos períodos necessários para o deslocamento será adicionado um período de tempo de, no mínimo, uma hora para refeição.

§ 2º. No caso de exercício em Unidades Escolares diferentes, o profissional do magistério poderá solicitar a junção do exercício dos dois cargos em uma só dessas unidades, desde que haja vaga identificada pela Diretoria Municipal de Educação.

**Art. 29.** O profissional da educação não poderá exercer mais de uma função de confiança.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 11

#### **Seção IV Da Disponibilidade**

**Art. 30.** O servidor estável será posto em disponibilidade nas hipóteses previstas em lei, com remuneração proporcional ao tempo de efetivo e ininterrupto exercício no serviço público municipal de São Manuel.

**Art. 31.** A remuneração do servidor em disponibilidade será proporcional a seu tempo de serviço, considerando-se, para o respectivo cálculo, 1/35 (um trinta e cinco avos) da respectiva remuneração mensal, por ano de serviço, se homem, e 1/30 (um trinta avos), se mulher.

**Parágrafo único.** Para o servidor titular de cargo das classes de docentes considerar-se-á, para o respectivo cálculo, 1/30 (um trinta avos) da respectiva remuneração mensal, por ano de serviço, se homem, e 1/25 (um vinte e cinco avos), se mulher.

**Art. 32.** O ato que colocar em disponibilidade servidor que se encontre regularmente licenciado ou afastado somente produzirá efeitos após o término da licença ou do afastamento.

**Art. 33.** Preferencialmente à disponibilidade, o profissional do magistério permanecerá adido na Diretoria Municipal de Educação, exercendo atividades de magistério de suporte pedagógico, mantida a respectiva jornada de trabalho, retornando imediata e obrigatoriamente ao exercício do cargo em vaga que vier a ocorrer em Unidade Escolar.

#### **Seção V Da Vacância**

**Art. 34.** A vacância do cargo público decorrerá de:

I - exoneração;

II - demissão;

III - posse em outro cargo inacumulável;

IV - anulação do ato de provimento;

V - aposentadoria;

VI - falecimento ou declaração judicial de ausência.

**Art. 35.** A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor ou de ofício.

**Parágrafo Único.** A exoneração de ofício dar-se-á:

I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II - quando, tendo tomado posse, o servidor público não entrar em exercício no prazo estabelecido.

**Art. 36.** A demissão será aplicada como punição nos casos previstos nesta Lei Complementar e no Estatuto dos Servidores do Município de

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 12

São Manuel.

**Art. 37.** A dispensa da função de confiança se dará:

I - a juízo da autoridade competente;

II - a pedido do próprio servidor.

**Art. 38.** A vacância ocorrerá na data:

I - do falecimento ou da publicação do trânsito em julgado da decisão judicial que declarar a ausência do servidor;

II - em que o servidor completar 70 (setenta) anos de idade;

III - da publicação do ato que aposentar, exonerar, demitir, anular o provimento ou colocar em disponibilidade o servidor;

IV - da posse em outro cargo de acumulação proibida.

### **CAPÍTULO III DA REMOÇÃO, SUBSTITUIÇÃO E READAPTAÇÃO**

#### **Seção I Da Remoção**

**Art. 39.** A remoção é o deslocamento dos profissionais do magistério lotados na rede municipal de ensino de uma para outra unidade da Diretoria Municipal de Educação.

**Art. 40.** Os profissionais do magistério poderão remover-se de suas unidades de lotação por concurso remoção, após procedidas as inscrições dentro do período determinado pela Diretoria Municipal de Educação.

**Art. 41.** O concurso anual de remoção deverá preceder o concurso de ingresso para o provimento dos cargos do Quadro do Magistério.

**§ 1º.** Somente poderão ser oferecidas em concurso de ingresso as vagas remanescentes do concurso de remoção.

**§ 2º.** Para efeito de remoção, será contado o tempo de serviço que o profissional do magistério exerceu na rede municipal de ensino de São Manuel.

**§ 3º.** A Diretoria Municipal de Educação baixará normas regulamentando o concurso de remoção até o mês de novembro do respectivo ano letivo.

**Art. 42.** Os candidatos à remoção serão classificados de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I - pontuação por qualificação do trabalho docente, cujos critérios serão estabelecidos pela Diretoria Municipal de Educação, com a participação das classes de docentes e mediante decreto;

II - menor número de faltas nos últimos 12 (doze) meses;

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 13

III - encargos familiares, considerando-se o maior número de filhos até 21 (vinte e um anos) de idade;

III - filhos portadores de necessidades especiais, independente da idade;

IV - idade, levando-se em consideração a maior.

§ 1º. A pontuação a que alude o inciso I deste artigo será regulamentada pela Diretoria Municipal de Educação, observando o disposto nas normas federais sobre a matéria.

§ 2º. Deverá ser considerado, obrigatoriamente, na avaliação da qualificação do trabalho docente, o tempo de serviço prestado no ensino público municipal de São Manuel.

**Art. 43.** Não poderão se candidatar ao concurso de remoção aqueles que estiverem cumprindo o estágio probatório.

**Art. 44.** Para efeito de remoção dos integrantes do Quadro do Magistério a Diretoria Municipal de Educação relacionará todas as vagas existentes nas Unidades Escolares, incluindo as vagas iniciais e potenciais.

**Art. 45.** O exercício do cargo em nova Unidade Escolar se dará no início do ano letivo subsequente, competindo ao Diretor da escola a atribuição de classes e aulas da respectiva unidade.

**Parágrafo único.** O disposto neste artigo não se aplica ao docente e ao especialista em educação readaptados temporariamente, que assumirão o exercício do cargo ao término da readaptação.

## Seção II Da Substituição

**Art. 46.** A substituição dos profissionais do magistério titulares de cargo efetivo ou que ocupem funções de confiança da educação básica no ensino público municipal será exercida por servidor estável do Quadro do Magistério, devidamente habilitado, conforme estabelecido em editais específicos elaborados pela Diretoria Municipal de Educação.

**Art. 47.** Poderá ocorrer substituição nas seguintes hipóteses:

I - quando docentes, para:

a) reger classes e/ou ministrar aulas, cujo número reduzido de especialidade ou de transitoriedade não justifique o cargo;

b) reger classes e/ou ministrar aulas atribuídas a docentes afastados a qualquer título;

c) reger classes e/ou ministrar aulas decorrentes de salas e/ou aulas que não tenham sido criadas;

II - quando especialistas em educação, para suprir impedimento legal e temporário do respectivo titular do cargo.

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 14

**§ 1º.** A substituição recairá sempre em profissional do magistério, da mesma classe, desde que não ultrapassada a carga horária máxima de 48 (quarenta e oito) horas-aula semanais.

**§ 2º.** Inexistindo na classe número de integrantes suficientes para substituição, esta recairá sobre profissional do magistério de outra classe.

**Art. 48.** A substituição será automática quando prevista em lei e dependerá de ato da autoridade competente quando for efetivada para atender à conveniência administrativa, nos termos do regulamento.

**§ 1º.** A substituição das funções de confiança de Professor Coordenador e de Vice-Diretor de Escola, após os primeiros quinze dias de afastamento ou licença, recairá sobre profissional do magistério devidamente habilitado para tal fim.

**§ 2º.** A autoridade competente para nomeação é a mesma para formalização, por ato próprio, da substituição.

**Art. 49.** Qualquer que seja o período de substituição, o substituto retornará, após, ao exercício do cargo de que é titular.

**Art. 50.** O substituto, durante todo o período de substituição, perceberá o vencimento e as vantagens pecuniárias inerentes ao cargo do substituído, incidindo suas vantagens pessoais sobre o vencimento do substituído.

**Art. 51.** A substituição não gerará direito do substituto a incorporar, aos seus vencimentos, a diferença entre a sua remuneração e a do substituído, exceto se a substituição ultrapassar 2 (dois) anos ininterruptos.

**Parágrafo único.** Ocorrendo a substituição por período superior a 2 (dois) anos ininterruptos, a diferença de vencimento incorpora-se à remuneração do profissional do magistério na proporção de 1/10 (um décimo) por ano de efetivo e ininterrupto exercício na função, até o limite de 10/10 (dez décimos), a título de vantagem pessoal.

### **Seção III Da Readaptação**

**Art. 52.** O profissional do Quadro do Magistério poderá ser readaptado quando ocorrer modificação de suas condições de saúde que altere sua capacidade de trabalho, verificada em perícia médica, conforme segue:

I - readaptação temporária, por prazo nunca superior a 2 (dois) anos ou inferior a 1 (um) ano, para servidores portadores de incapacidade temporária para o exercício das atribuições do cargo;

II - readaptação definitiva, para servidores cujo laudo médico ateste afecções que causem prejuízo permanente da capacidade laborativa do cargo, porém, que permitam o exercício de outras atividades.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 15

**§ 1º.** Do laudo emitido por ocasião da perícia médica de que trata o “caput” deste artigo deverão constar informações claras e específicas acerca da eventual incapacidade laborativa do servidor, ambiente de trabalho e/ou atividades laborativas contra-indicadas.

**§ 2º.** A decisão final no processo de readaptação caberá ao Diretor Municipal de Educação, sujeita a recurso ao Chefe do Poder Executivo.

**Art. 53.** A readaptação não implica em perda ou desligamento do cargo, nem em prejuízo das vantagens e demais direitos inerentes, ficando o servidor apenas impedido de exercer as atribuições do cargo de origem, passando a exercer as funções para as quais esteja habilitado.

**Art. 54.** A readaptação do profissional do magistério, especialmente a definitiva, se dará obrigatoriamente em outras funções de magistério, em Unidade Escolar, salvo se inviável nos termos da perícia médica, hipótese em que o servidor será aposentado.

**§ 1º.** O profissional do magistério poderá optar por ser readaptado em funções que não sejam consideradas de magistério, declarando expressamente, no caso dos docentes, reconhecer que não lhe será assegurado o direito à aposentadoria especial de docente.

**§ 2º.** O profissional do magistério readaptado, temporária ou definitivamente, não participará dos processos de atribuição e remoção previstos nesta Lei Complementar.

## **CAPÍTULO IV DAS JORNADAS DE TRABALHO**

### **Seção I Das Jornadas de Trabalho Docente**

**Art. 55.** A jornada de trabalho básica dos profissionais do Quadro do Magistério deve ser estabelecida de modo a assegurar o cumprimento da carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por um mínimo de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, resguardadas as especificidades da educação de jovens e adultos.

**Art. 56.** Ao Professor de Educação Básica I aplica-se a Jornada Completa de trabalho docente (JC), constituída de 40 (quarenta) horas-aula semanais, sendo 27 (vinte e sete) horas-aula em atividades com alunos e 13 (treze) horas-aula de atividades pedagógicas, assim distribuídas:

I - 3 (três) horas-aula de ATPC - aula de atividade pedagógica coletiva;

II - 6 (seis) horas-aula de ATP - aula de atividade pedagógica; e

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 16

III - 4 (quatro) horas-aula de ATPL - aula de atividade pedagógica em local de livre escolha.

**Art. 57.** Ao Professor de Educação Básica II aplicam-se as seguintes jornadas de trabalho docente:

I - Jornada Completa de trabalho docente (JC), constituída de 40 (quarenta) horas-aula semanais, sendo 27 (vinte e sete) horas-aula em atividades com alunos e 13 (treze) horas-aula de atividades pedagógicas, assim distribuídas:

a) 3 (três) horas-aula de ATPC - aula de atividade pedagógica coletiva;

b) 6 (seis) horas-aula de ATP - aula de atividade pedagógica; e

c) 4 (quatro) horas-aula de ATPL - aula de atividade pedagógica em local de livre escolha;

II - Jornada Inicial de trabalho docente (JI), com 30 (trinta) horas-aula semanais, compreendidas em 20 (vinte) horas-aula em atividades com alunos e 10 (dez) horas-aula de atividades pedagógicas, assim distribuídas:

a) 3 (três) horas-aula de ATPC - aula de atividade pedagógica coletiva;

b) 5 (cinco) horas-aula de ATP - aula de atividade pedagógica; e

c) 2 (duas) horas-aula de ATPL - aula de atividade pedagógica em local de livre escolha;

III - Jornada Reduzida de trabalho docente (JR), com 18 (dezoito) horas-aula semanais, compreendidas em 12 (doze) horas-aula em atividades com alunos e 6 (seis) horas-aula de atividades pedagógicas, assim distribuídas:

a) 2 (duas) horas-aula de ATPC - aula de atividade pedagógica coletiva;

b) 3 (três) horas-aula de ATP - aula de atividade pedagógica;

c) 1 (uma) hora-aula de ATPL - aula de atividade pedagógica em local de livre escolha;

## Seção II

### Da Composição da Jornada de Trabalho Docente

**Art. 58.** A jornada de trabalho das classes de de docentes é composta por:

I - trabalho docente com aluno, composto pelas jornadas completa (JC), inicial (JI) e reduzida (JR): compreende o exercício da docência em cumprimento ao currículo, em atividade direta com a coletividade de crianças, adolescentes, jovens e adultos;

II - horas-aula: de cumprimento obrigatório para todos os docentes, inclusive aos que se encontrem em regime de acumulação de cargos, formada por:

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 17

**a)** aula de atividade pedagógica coletiva (ATPC): espaço formativo que compreende reuniões pedagógicas da equipe escolar para a construção, o acompanhamento e a avaliação do projeto político-pedagógico da Unidade Escolar e para as atividades de interesse da Diretoria Municipal de Educação;

**b)** aula de atividade pedagógica (ATP): espaço destinado para permanência do docente na Unidade Escolar sem a presença do aluno, conforme previsto na Lei Federal nº 11.738/2008;

**c)** aula de atividade pedagógica em local de livre escolha (ATPL): compreende o trabalho desempenhado em hora e local de livre escolha do docente, destinado à preparação das atividades pedagógicas.

**§ 1º.** O descumprimento das horas-atividade destinadas ao trabalho pedagógico coletivo e individual prejudica a caracterização do efetivo exercício para fins de remuneração e de contagem de tempo de serviço no magistério, nos termos da legislação vigente.

**§ 2º.** Caberá à Diretoria Municipal de Educação disciplinar a estratégia, procedimentos e fluxos de cumprimento das horas-aula de atividade pedagógica coletiva (ATPC) a fim de garantir a efetividade da sua execução.

**Art. 59.** A hora-aula de trabalho do docente corresponde a cinquenta minutos de trabalho efetivo.

### **Seção III**

#### **Da Jornada de Trabalho dos Especialistas em Educação**

**Art. 60.** Aos especialistas em educação do Quadro do Magistério aplica-se a jornada de 40 (quarenta) horas-aula semanais, aplicando-se o disposto no artigo 59 desta Lei Complementar.

### **Seção IV**

#### **Da Carga Suplementar de Trabalho Docente**

**Art. 61.** Entende-se por carga suplementar de trabalho docente o número de horas-aula prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada a que estiver sujeito.

**§ 1º.** As horas-aula prestadas a título de carga suplementar são constituídas de horas-aula e horas-atividade, proporcionalmente à respectiva jornada semanal, nos termos dos artigos 56 a 59 desta Lei Complementar.

**§ 2º.** O número de horas-aula semanais correspondentes à carga suplementar de trabalho não excederá à diferença entre 48 (quarenta e oito) horas-aula e a jornada de trabalho a que estiver sujeito o docente, incluídas as horas-aula de atividades pedagógicas.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 18

## **CAPÍTULO V** **DA ATRIBUIÇÃO DE TURNOS, CLASSES, AULAS OU MÓDULOS**

**Art. 62.** O processo de atribuição de classes, aulas ou módulos para os profissionais do Quadro do Magistério que atuam nas Unidades Escolares dar-se-á anualmente, findo o período de organização das respectivas unidades, ou semestralmente, no caso da educação de jovens e adultos, de acordo com a modalidade de ensino.

**Art. 63.** Compete ao Diretor de Escola, sob supervisão da Diretoria Municipal da Educação, no processo de atribuição:

I - divulgar, executar e atender as normas oficiais que orientarão as atribuições de classes, aulas e módulos para os docentes;

II - compatibilizar e harmonizar os horários das aulas e turnos de funcionamento com turnos de trabalho a serem oferecidos aos servidores;

III - discutir os perfis dos profissionais na equipe gestora, pautando-se nos registros de acompanhamento e orientações e princípios da gestão democrática, adequando os interesses dos professores às necessidades dos preceitos previstos;

IV - considerar os perfis das turmas e as demandas decorrentes das necessidades dos alunos, compatibilizados ao perfil profissional;

V - garantir a publicidade de todas as ações que envolvam a transparência da gestão e a garantia do direito de docentes, discentes e comunidade a uma escola pública de qualidade e democrática.

**Art. 64.** O processo de atribuição de classes, aulas e módulos para os docentes será realizada pela Diretoria Municipal de Educação, nas seguintes situações:

I - para docentes da educação básica especialistas complementarem a carga básica mínima;

II - para professores titulares excedentes;

III - para oferecimento de classes ou aulas em horas de substituição.

**§ 1º.** Em caso de necessidade de realocação do profissional em razão do atendimento à demanda, a designação para outra Unidade Escolar deverá ocorrer na menor quantidade possível durante o ano letivo, excetuando-se aqueles docentes que estiverem em módulo de substituição.

**§ 2º.** Quando, por motivo de diminuição de aulas ou reorganização da rede, não houver vagas, o docente ficará à disposição da Diretoria Municipal de Educação para desempenho de atividades de magistério de suporte pedagógico, mantida a respectiva jornada de trabalho e sem prejuízo da sua remuneração, até que venha a ocorrer vaga em Unidade Escolar ou até que seja realizado o próximo processo de atribuição de classes e aulas.

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 19

## **CAPÍTULO VI**

### **DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO**

**Art. 65.** O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

**§ 1º.** Ao entrar em exercício, o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

**§ 2º.** A promoção, a readaptação, a recondução e o reenquadramento de servidor em atividade não interrompem o exercício.

**§ 3º.** A designação do servidor efetivo para função de confiança não interrompe a contagem do tempo de exercício no cargo de origem.

**Art. 66.** A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

**Parágrafo único.** O tempo de serviço será comprovado através do registro de frequência, da folha de pagamento ou de certidões.

**Art. 67.** Além das ausências previstas no artigo 69, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de outro cargo no Município, de provimento em comissão, inclusive em entidade da administração indireta;

III - desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

IV - licença:

a) para tratamento de saúde;

b) por motivo de doença em pessoa da família, quando remunerada;

c) prêmio por assiduidade;

d) maternidade ou paternidade;

V - afastamento por processo disciplinar se o servidor for declarado inocente ou se a punição se limitar à pena de advertência;

VI - prisão, por haver sido reconhecida a ilegalidade da medida ou a improcedência da imputação.

**Parágrafo único.** Não serão considerados como atividade de magistério para fins de evolução na carreira e aposentadoria especial de docente, os afastamentos de que tratam os incisos II e III deste artigo.

**Art. 68.** É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função em órgãos ou entidades dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 20

## CAPÍTULO VII DAS AUSÊNCIAS, AFASTAMENTOS E LICENÇAS

**Art. 69.** Ao profissional do magistério conceder-se-ão as licenças previstas no Estatuto dos Servidores do Município de São Manuel, ressalvadas as disposições específicas desta Lei Complementar.

**Art. 70.** Sem qualquer prejuízo, poderá o profissional do magistério ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia:

a) para a doação de sangue ou de medula óssea, no máximo a cada quadrimestre;

b) para alistamento militar;

II - por 8 (oito) dias consecutivos em virtude de:

a) casamento, a partir do primeiro dia de trabalho do servidor subsequente à ocorrência;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados e menor sob guarda ou tutela ou irmãos.

III - por 2 (dois) dias consecutivos, em razão do falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, sogros, tios, sobrinhos e primos (colaterais até o quarto grau);

IV - por 1 (um) dia, em razão do falecimento de tios, sobrinhos, primos e avós do cônjuge ou companheiro do servidor;

V - por 1 (um) dia, na data do seu aniversário ou, se esta recair em dia sem expediente na repartição, no dia útil posterior.

VI - para atender convocação ou defender-se em juízo, participar de júri, atuar nas eleições e outras obrigações definidas em lei a que não tenha dado causa.

VII - pela participação em delegações educativas, esportivas ou culturais, pelo prazo oficial da convocação, devidamente autorizada pela autoridade máxima da respectiva entidade;

§ 1º. As ausências referidas neste artigo serão abonadas pela chefia imediata do servidor, que anexará o comprovante respectivo no boletim mensal de frequência.

§ 2º. Se não for anexado o comprovante referido no parágrafo anterior no boletim mensal de frequência a ausência será considerada como falta injustificada.

§ 3º. Não serão deferidas as ausências previstas nos incisos I a V ao servidor que estiver em gozo de férias ou licença na data da ocorrência.

§ 4º. Na hipótese do inciso V, se a ausência acarretar prejuízo ao bom andamento do serviço público, o servidor poderá gozá-la em outra data, com anuência da chefia imediata, desde que até o final do mesmo ano.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 21

**§ 5º.** Na hipótese do inciso VI, eventual compensação de dias a que tenha direito o servidor deverá ser gozada, a critério da chefia imediata, de forma a não causar prejuízo à atividade escolar.

**Art. 71.** Para efeitos de contagem de tempo de serviço no magistério, consideram-se:

I - Faltas abonadas: são computadas como dia de efetivo exercício para todos os fins e efeitos legais, sendo o máximo de 6 (seis) ausências por ano, observado o limite de 1 (uma) por mês;

II - Faltas justificadas: são aquelas cuja razoabilidade constitui motivo para o não comparecimento, a critério da Administração, não podendo exceder 2 (dois) dias consecutivos;

III - Faltas injustificadas: tais ausências importam em desconto do ponto-dia e ou hora-aula e prejuízo do descanso semanal remunerado e de eventual feriado na semana respectiva.

**§ 1º.** As faltas abonadas dependerão de prévia solicitação e anuência da chefia imediata, que poderá indeferi-las por conveniência da Administração, especialmente nas hipóteses em que puder representar prejuízo à rotina escolar.

**§ 2º.** O profissional do magistério em substituição só terá direito à falta abonada se estiver exercendo a substituição para todo o ano letivo, desde a atribuição inicial das aulas.

**§ 3º.** O pedido de justificativa de falta deve ser feito no primeiro dia em que o servidor comparecer a Unidade Escolar, sob pena de não aceitação da justificativa.

**§ 4º.** O Diretor de Escola poderá justificar até 12 (doze) faltas no ano, e o Diretor Municipal de Educação outras 12 (doze).

**§ 5º.** As faltas justificadas importam em desconto-dia e ou hora-aula, desconto do ponto- dia e ou hora-aula, para efeito de classificação na atribuição de aula, mas não importam em prejuízo no descanso semanal remunerado nem sujeitam o servidor a punição administrativa.

**§ 6º.** Se as faltas injustificadas somarem 30 (trinta) consecutivas ou 45 (quarenta e cinco) intercaladas no ano letivo, o servidor ficará sujeito à pena de demissão por abandono do cargo.

**§ 7º.** Os servidores designados para exercer função de confiança estarão sujeitos a destituição por abandono da função se as faltas injustificadas somarem 15 (quinze) consecutivas ou 30 (trinta) intercaladas no ano letivo.

**Art. 72.** A falta-dia é caracterizada pelo número de horas-aula não cumpridas na semana, de acordo com a carga horária semanal do servidor, e em conformidade com tabela que compõe o anexo VII desta Lei Complementar.

**Art. 73.** Poderá ser deferido pela chefia imediata, mediante autorização prévia do titular da Diretoria Municipal de Educação, horário especial

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 22

ao profissional do magistério que estiver cursando pós graduação *stricto sensu* em nível de mestrado ou doutorado, que guarde clara relação com as atribuições do magistério de educação básica, desde que sem prejuízo das atribuições de seu cargo.

**Art. 74.** O profissional do Quadro do Magistério, docente ou especialista em educação, poderá afastar-se até 3 (três) dias durante o ano letivo para realização de formação, em conformidade com a pertinência de sua área de atuação, podendo ocorrer substituição nessas hipóteses.

### **CAPÍTULO VIII DAS FÉRIAS E RECESSO ESCOLAR**

**Art. 75.** O profissional do magistério terá direito, após cada período de 12 (doze) meses de exercício, ao gozo de férias e recesso nas seguintes condições:

I - aos docentes em exercício de regência de classes, aulas e turmas nas Unidades Escolares serão assegurados trinta dias de férias anuais, durante o período de férias escolares, e, no mínimo, 15 (quinze) dias no período de recesso escolar;

II - ao Professor Coordenador serão assegurados trinta dias de férias anuais, durante o período de férias escolares, e, no mínimo, 10 (dez) dias no período de recesso escolar, sendo, ao menos, 5 (cinco) dias consecutivos;

III - aos demais integrantes do magistério serão assegurados trinta dias de férias por ano, podendo ser gozado em até 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, e, no mínimo, 10 (dez) dias de recesso, conforme o calendário escolar, sendo, ao menos, 5 (cinco) dias consecutivos.

**Art. 76.** A época do gozo das férias pelos especialistas em educação do quadro de profissionais do magistério será estabelecida de acordo com o calendário escolar organizado pela Diretoria Municipal de Educação.

§ 1º. É proibida a acumulação de férias, salvo por absoluta necessidade de serviço e pelo máximo de 2 (dois) anos consecutivos.

§ 2º. É proibido levar à conta de férias, para compensação, qualquer falta ao trabalho.

§ 3º. O docente poderá ser convocado pela Diretoria Municipal de Educação, no período de recesso escolar, caso não tenha encerrado toda a documentação específica ou projetos de sua atribuição, ou por absoluta necessidade de serviço.

**Art. 77.** Ao profissional do magistério que estiver em gozo de licença médica, licença prêmio por assiduidade ou licença maternidade e adoção, no período regulamentar de férias, será garantido o gozo das férias imediatamente após o término da respectiva licença.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 23

**Art. 78.** Anualmente, a chefia de cada Unidade Escolar, organizará, no mês de dezembro, a escala de férias dos profissionais do magistério para o ano seguinte, alterável de acordo com a conveniência e necessidade dos serviços.

#### **CAPÍTULO IX DA GRATIFICAÇÃO POR TRABALHO NOTURNO**

**Art. 79.** Os profissionais do Quadro do Magistério, enquanto atuarem nas Unidades Escolares vinculadas à Diretoria Municipal da Educação, durante o período noturno, farão jus à Gratificação por Trabalho Noturno.

**Parágrafo único.** Para os efeitos de pagamento da gratificação de que trata este artigo, considera-se trabalho noturno aquele realizado no período das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, na Unidade Escolar em que tenha exercício ou em outro local para o qual tenha sido designado para o exercício de suas atribuições, não sendo considerado período inferior a uma hora-aula.

**Art. 80.** A Gratificação por Trabalho Noturno corresponderá a 10% (dez por cento) do valor percebido em decorrência das horas-aula efetivamente trabalhadas no período de trabalho noturno.

**Parágrafo único.** Na determinação do valor das horas-aula, para fins do disposto neste artigo, considerar-se-á a remuneração mensal percebida pelo servidor, assim considerado o somatório de todos os valores percebidos em caráter permanente, tais como o vencimento, a sexta-parte, as gratificações e adicionais, incorporados ou não, e as demais vantagens pecuniárias não eventuais, asseguradas pela legislação, excetuado o salário-família, indenizações, benefícios previdenciários e outras verbas de natureza transitória.

**Art. 81.** O servidor não perderá o direito à Gratificação por Trabalho Noturno quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio por assiduidade, gala, nojo, tratamento de saúde, faltas abonadas, serviços obrigatórios por lei e de outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

**Parágrafo único.** Para aplicação do disposto neste artigo, observar-se-ão as seguintes regras:

I - o valor percebido a título de Gratificação por Trabalho Noturno, nos 6 (seis) meses anteriores ao afastamento, será dividido pela quantidade de dias em que o servidor tiver ministrado aulas no período noturno;

II - durante o período de afastamento, o servidor fará jus à importância apurada na forma do item anterior por dia em que, naquele período, ministrariam aulas se não estivessem afastados.

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 24

**Art. 82.** A Gratificação por Trabalho Noturno não se incorporará à remuneração para nenhum efeito.

#### **CAPÍTULO X DOS DIREITOS, DEVERES E DAS PROIBIÇÕES**

**Art. 83.** São direitos dos profissionais do Quadro do Magistério:

**I** - escolher e aplicar livremente os métodos, os processos, as técnicas didáticas e as formas de avaliação do aprendizado, sempre em consonância com as diretrizes da legislação federal, com as orientações da Diretoria Municipal da Educação e com o projeto político-pedagógico da escola;

**II** - pleitear incentivos para a publicação de trabalhos didáticos ou técnico-científicos, reconhecidos pelas instituições especializadas;

**III** - reunir-se, no local de trabalho, para tratar de assuntos inerentes à educação em geral, aos demais profissionais do magistério, à comunidade, sem prejuízo das atividades escolares e dos princípios educacionais;

**IV** - ter acesso a um processo permanente de formação que contribua para o aperfeiçoamento profissional, assegurando-se apoio, orientação, informações educacionais, bibliografia, material didático e outros recursos visando à qualidade do ensino;

**V** - participar em reuniões de representantes de unidades e ou segmentos junto ao órgão de representação de classe;

**VI** - perceber o vencimento e demais vantagens inerentes ao seu cargo, bem como evoluir na carreira, nos termos previstos nesta Lei Complementar.

**Art. 84.** Aos profissionais do magistério, no desempenho de suas atribuições, além dos deveres comuns previstos no conjunto dos ordenamentos legais, cumpre:

**I** - participar da elaboração do projeto político-pedagógico das Unidades Escolares;

**II** - elaborar e cumprir o próprio plano de trabalho, segundo o projeto político-pedagógico;

**III** - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a sua formação integral;

**IV** - estabelecer estratégias de avaliação formativa e valorização das diversas competências e habilidades desenvolvidas pelo educando;

**V** - participar, integralmente, dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

**VI** - participar das atividades de articulação e de integração da escola com as famílias do educando e com a comunidade escolar;

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 25

**VII** - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

**VIII** - comprometer-se com o aprimoramento profissional por meio de atualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, assim como, da observância dos princípios morais e éticos;

**IX** - preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, do diálogo, da solidariedade, do respeito à liberdade e da justiça social;

**X** - guardar sigilo profissional;

**XI** - manter em dia registros, escriturações e documentos inerentes à função desenvolvida e à vida profissional;

**XII** - ter assiduidade, pontualidade e demais requisitos constantes nesta Lei Complementar;

**XIII** - cumprir o calendário escolar.

**Art. 85.** Aos profissionais do magistério é proibido:

**I** - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente qualquer documento ou objeto existente na repartição;

**II** - entreter-se, durante as horas de trabalho, em palestras, leituras, uso de redes sociais ou outras atividades estranhas ao serviço;

**III** - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;

**IV** - tratar de interesses particulares quando no exercício de suas funções;

**V** - promover manifestações de apreço ou despreço dentro do seu local de trabalho ou tornar-se solidário com elas;

**VI** - exercer comércio entre os companheiros de serviço;

**VII** - empregar material de serviço público em serviço particular;

**VIII** - incitar greves ou praticar atos de sabotagem contra o serviço público;

**IX** - praticar outros atos incompatíveis com o decoro, a ética e os preceitos que disciplinam as atividades do magistério.

**Art. 86.** O regime disciplinar dos profissionais do magistério, incluindo a instauração e tramitação de sindicância e de processo administrativo disciplinar, obedecerá às disposições do Estatuto dos Servidores do Município de São Manuel.

## **CAPÍTULO XI DA APOSENTADORIA**

**Art. 87.** O servidor do Quadro do Magistério está sujeito ao Regime Próprio de Previdência Social dos servidores municipais de São Manuel, na forma da legislação específica, e será aposentado de acordo com as regras

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 26

estabelecidas no artigo 40 da Constituição Federal.

**Art. 88.** A aposentadoria especial de docente, com redução de 5 (cinco) anos nos requisitos de idade e de tempo de contribuição, é devida exclusivamente aos titulares de cargo de provimento efetivo das classes de docentes que comprovem tempo exclusivamente de efetivo exercício nas funções de magistério em Unidade Escolar na educação infantil, no ensino fundamental ou médio.

**§ 1º.** A designação do professor para ocupar função de confiança ou para substituir especialista em educação, na forma e nos limites desta Lei Complementar, não implica em perda do direito de que trata o parágrafo anterior, desde que o docente não perca o vínculo com a Unidade Escolar.

**§ 2º.** Não serão computados como tempo de magistério os períodos de afastamentos do servidor durante os quais não tenha exercido funções de magistério de que trata este artigo.

**§ 3º.** Em caso de readaptação do professor, aplica-se o disposto no artigo 50 desta Lei Complementar.

**§ 4º.** É vedada a conversão de tempo de serviço de magistério, exercido em qualquer época, em tempo de serviço comum e vice-versa.

**§ 5º.** O exercício habitual de carga suplementar de trabalho docente, nos termos do artigo 61 desta Lei Complementar, assegurará ao professor o direito de incorporação, na última remuneração, da média aritmética simples das horas-aula prestadas nos 5 (cinco) anos anteriores à data da aposentação sobre as quais tenha incidido contribuição previdenciária ao RPPS.

### TÍTULO III

#### DO PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

#### CAPÍTULO I

#### DOS OBJETIVOS, FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS

**Art. 89.** O Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério é o conjunto ordenado das regras contidas nesta Lei Complementar, que definem a evolução funcional dos profissionais ocupantes de cargos de provimento efetivo do magistério público municipal, assegurando os princípios da legalidade e da segurança jurídica, bem como os direitos e deveres, tendo por objetivos:

I - a racionalização da estrutura de cargos e da carreira, estabelecendo uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do servidor com os resultados do seu trabalho;

II - o estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional com remuneração condigna;

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 27

III - o reconhecimento e valorização dos profissionais da educação pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho no exercício de suas atribuições.

**Art. 90.** São fundamentos do Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério:

I - a liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos estabelecidos na legislação vigente; e

II - a garantia de vencimento inicial profissional em conformidade com a qualificação profissional exigida e nunca inferior ao piso salarial profissional estabelecido em lei.

**Art. 91.** Os princípios que norteiam o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério são:

I - universalidade: integram o Plano de Carreira todos os servidores titulares de cargo de provimento efetivo sob o regime desta Lei Complementar;

II - participação na gestão: a implantação ou adequação do Plano de Carreira às necessidades da Diretoria Municipal da Educação deverá observar o princípio da participação bilateral entre os servidores e o órgão gestor da educação;

III - concurso público: é a única forma de ingresso na carreira do Magistério;

IV - publicidade e transparência: todos os fatos e atos administrativos referentes ao Plano de Carreira serão públicos, garantindo total e permanente transparência;

V - isonomia: é assegurado tratamento remuneratório isonômico para os ocupantes de cargos idênticos que exijam o mesmo nível de escolaridade, observando-se a igualdade de direitos, deveres e obrigações.

## **CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 92.** Os cargos de provimento efetivo do Quadro do Magistério integram as respectivas carreiras, distribuídas nas respectivas classes, de acordo com o estabelecido no anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 93.** O ingresso dos servidores no Quadro do Magistério dar-se-á através da nomeação e posse na referência e grau iniciais das respectivas classes, observada a faixa específica da Escala de Vencimentos.

**Art. 94.** A evolução na carreira pelos titulares de cargos de provimento efetivo dar-se-á por meio de progressão, por merecimento, e promoção, por desempenho ou pela via acadêmica.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 28

**Art. 95.** A contagem de tempo de efetivo exercício para a evolução funcional será computada a partir do início do exercício no cargo, ainda que em estágio probatório.

**§ 1º.** Os interstícios para fins de progressão ou promoção serão suspensos em caso de afastamento do servidor sem remuneração ou para o exercício de cargo em comissão ou designação para funções de confiança.

**§ 2º.** O disposto no § 1º não se aplica às designações para funções de confiança na rede municipal de educação básica de São Manuel, hipótese em que os interstícios não serão suspensos.

### **Seção I Da Progressão**

**Art. 96.** A progressão se dará por merecimento, e será conferida pelo deslocamento de um grau, na mesma referência, para o servidor que cumprir o interstício mínimo de 5 (cinco) anos no grau em que se encontrar na Escala de Vencimentos, observado o disposto no artigo 95.

**Parágrafo único.** Considera-se apto à progressão o profissional do magistério que tenha participado com aproveitamento das capacitações continuadas promovidas pela Diretoria Municipal de Educação no respectivo interstício, observados os percentuais e condições estabelecida em regulamento próprio.

**Art. 97.** Não terá direito à progressão o servidor que tenha atingido o último grau da respectiva referência.

### **Seção II Da Promoção**

**Art. 98.** A promoção se dará por desempenho ou pela via acadêmica, sendo a primeira conferida aos servidores que atenderem aos seguintes requisitos:

**I** - ter obtido a classificação dentre o percentual de 20% (vinte por cento) das melhores notas da respectiva classe na avaliação de desempenho;

**II** - ter cumprido o interstício mínimo de 4 (quatro) anos na referência em que se encontrar na Escala de Vencimentos, observado o disposto no artigo 95.

**Art. 99.** O procedimento de promoção por desempenho será conduzido por Comissão designada pelo Diretor Municipal de Educação, e será instaurado pela publicação de edital que indicará os cargos que poderão ser objeto da promoção e os servidores aptos à mesma.

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 29

**Parágrafo único.** Serão considerados aptos à promoção por desempenho os servidores que, cumprido o interstício mínimo de que trata o artigo 98, II, não tenham sido desclassificados nas avaliações de desempenho dos 3 (três) últimos exercícios.

**Art. 100.** Não poderão concorrer à promoção por desempenho na carreira os servidores que tiverem obtido Conceito Final inferior a 3 (três) em mais de metade das avaliações de desempenho no interstício respectivo, bem como na avaliação de desempenho do exercício em que se dará a promoção.

**Art. 101.** Os servidores que estiverem concorrendo à promoção por desempenho serão classificados, observada a respectiva Classe, em ordem decrescente do total de pontos, calculado pela média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações de desempenho.

**Art. 102.** Para fins de classificação, ao total de pontos apurado na forma do artigo 101 serão acrescidos e/ou subtraídos pontos decorrentes de titulação superior à exigida pelo cargo, ausências injustificadas ou penalidades aplicadas no curso do respectivo interstício, observado o seguinte:

I - acrescidos:

- a) 3 (três) pontos em razão de formação em nível de graduação;
- b) 5 (cinco) pontos em razão de formação em nível de pós-graduação *lato sensu*;
- c) 10 (dez) pontos em razão de formação em nível de mestrado;
- d) 20 (vinte) pontos em razão de formação em nível de doutorado;

II - subtraídos:

- a) 1 (um) ponto para cada ausência no serviço público, exceto falta abonada e afastamentos por nojo, gala, doação de sangue ou dever legal;
- b) 3 (três) pontos para cada penalidade de advertência ou suspensão não superior a 2 (dois) dias;
- c) 5 (cinco) pontos para cada penalidade de suspensão de 3 (três) a 5 (cinco) dias;
- d) 10 (dez) pontos para cada penalidade de suspensão superior a 5 (cinco) dias.

**Art. 103.** Em caso de empate, terá preferência pela ordem, o servidor que:

I - tiver maior número de pontos na Avaliação de Desempenho do exercício em que se der a promoção;

II - tiver maior tempo na respectiva carreira;

III - tiver maior tempo no serviço público municipal de São Manuel;

IV - tiver mais idade.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 30

**Parágrafo único.** Persistindo o empate, a preferência será decidida mediante sorteio em ato público.

**Art. 104.** A promoção pela via acadêmica será conferida independente de interstício, após cumprido o estágio probatório, aos servidores que apresentem título que comprove a aquisição de nível de escolaridade superior ao exigido pelo cargo ocupado, na seguinte forma:

I - 4 (quatro) referências, para os cargos com exigência de nível médio, pela formação em nível superior;

II - 3 (três) referência, para os cargos com exigência de nível superior, a realização de pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

III - 5 (cinco) referências, para os cargos com exigência de nível superior, a conclusão de mestrado;

IV - 7 (sete) referências, para os cargos com exigência de nível superior, a conclusão de doutorado;

§ 1º. Os títulos a que se refere este artigo deverão guardar clara relação com as atribuições do magistério de educação básica, contribuindo de forma efetiva para a formação contínua do servidor.

§ 2º. Os títulos adquiridos antes do ingresso na carreira serão pontuados imediatamente após a aprovação no estágio probatório, não sendo considerado, em nenhuma hipótese, título já utilizado para fins de ingresso na carreira, salvo para os cargos de Professor de Atendimento Educacional Especializado e Professor Especialista em Psicopedagogia, em relação ao título apresentado para cumprimento dos requisitos previstos no Anexo IV desta Lei Complementar.

§ 3º. As referências a que se refere este artigo serão conferidas sobre a referência em que estiver enquadrado o cargo do servidor, vedada a acumulação de referências a título de promoção pela via acadêmica.

§ 4º. Havendo limitação orçamentária que impeça a promoção pela via acadêmica de todos os interessados em um exercício, o Chefe do Poder Executivo poderá estabelecer, mediante decreto, critérios objetivos para o escalonamento das respectivas promoções nos próximos 3 (três) exercícios.

**Art. 105.** A promoção, cumpridos os requisitos previstos nesta Seção, se dará mediante Portaria do Chefe do Poder Executivo, que enquadrará o cargo efetivo do servidor promovido na referência superior, mantido o mesmo grau, na respectiva faixa da Tabela de Vencimentos.

**Parágrafo único.** O servidor deverá solicitar a promoção pela via acadêmica junto ao órgão de pessoal, apresentando os documentos necessários, até o último dia útil do mês de novembro do exercício respectivo, a fim de assegurar o enquadramento de que trata este artigo a partir do exercício subsequente.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 31

**Art. 106.** Não terá direito à promoção o servidor que tenha atingido a última referência da respectiva faixa de vencimentos.

### **CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 107.** A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, à apuração do comprometimento, da eficiência e a qualidade do trabalho do servidor, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial e subsidiar a aplicação do instituto da promoção.

**Art. 108.** O profissional do magistério terá seu desempenho permanentemente avaliado, tendo no mínimo uma avaliação formal por ano com o objetivo de se apurar, ao menos, os seguintes fatores:

**I** - assiduidade: objetiva verificar a frequência do servidor ao local de trabalho;

**II** - disciplina: objetiva observar a capacidade de obediência às normas legais e ordens hierárquicas; a capacidade de relacionamento e de comportamento;

**III** - capacidade de iniciativa: objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas e orientação superior ou em situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas que vem sendo submetido, e ainda, analisar a capacidade do servidor de desenvolver novos padrões de pensamento e o comportamento pró-ativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

**IV** - produtividade: objetiva analisar a capacidade produtiva de trabalho em determinado espaço de tempo;

**V** - responsabilidade: objetiva analisar a dedicação e o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais sob sua responsabilidade, a ética, o sigilo profissional e a natureza do cargo;

**VI** - qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

**VII** - presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

**VIII** - aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;

**IX** - pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

**X** - administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 32

**XI** - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

**XII** - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando a melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;

**XIII** - capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto em busca de resultados comuns.

**§ 1º.** Os instrumentos de avaliação de desempenho, na forma do regulamento, deverão ser preenchidos tanto pela chefia imediata (avaliação gerencial) quanto pelo servidor (autoavaliação), e enviados à Comissão responsável pelo acompanhamento e monitoramento do processo de Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério para análise e apuração.

**§ 2º.** Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão deverá solicitar à chefia nova avaliação.

**§ 3º.** Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

**§ 4º.** Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

**§ 5º.** Os formulários de avaliação gerencial e de autoavaliação, bem como a formação da Comissão de que trata o § 1º, deverão ser desenvolvidos com a participação representativa dos profissionais do Quadro do Magistério.

**Art. 109.** A Diretoria Municipal de Educação deverá enviar, sistematicamente, ao órgão de Recursos Humanos da Prefeitura, para registro no assentamento funcional, os dados e informações necessários à aferição do desempenho do pessoal do Quadro do Magistério.

**Art. 110.** O desempenho do servidor será objeto de autoavaliação e de avaliação gerencial, sujeita, sendo o caso, à apreciação por Comissão com possibilidade de reavaliação, provocada por pedido de reconsideração ou recurso do interessado, ou de ofício, pelo Diretor Municipal da Educação.

**§ 1º.** A avaliação de desempenho será coordenada por Comissão designada pelo Diretor Municipal da Educação.

**§ 2º.** Além da autoavaliação e da avaliação gerencial, quando cabível, poderá ser acrescentada avaliação coletiva, circunscrita ao grupo de trabalho do servidor.

**§ 3º.** Se houver recurso do interessado ou pedido de reconsideração, a revisão da avaliação de desempenho ficará a cargo da Comissão, observado o regulamento.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 33

#### **TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

##### **CAPÍTULO I DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 111.** Os atuais servidores titulares de cargo efetivo, ainda que afastados do respectivo exercício, ficam enquadrados na Escala de Vencimentos constante do anexo VI desta Lei Complementar, segundo os seguintes critérios:

I - o servidor será enquadrado em nova Referência e em novo Grau, conforme indicado nas Tabelas de Enquadramento constantes no anexo VIII desta Lei Complementar, de acordo com a sua situação no atual sistema remuneratório;

II - aplicado o critério estabelecido no inciso anterior e na hipótese de o valor do vencimento proposto ser inferior ao valor do vencimento atual, serão conferidas tantas referências quantas necessárias até a obtenção de valor igual e, na inexistência deste, referência de valor imediatamente superior, até o limite da respectiva faixa de Vencimentos;

III - atingido o limite máximo estabelecido no inciso anterior para enquadramento dos cargos em cada carreira, eventual valor excedente será pago em parcela destacada a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita aos reajustes assegurados de forma geral aos servidores do Quadro do Magistério.

##### **CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 112.** Os atuais cargos do Magistério Público Municipal de São Manuel ficam redenominados na forma do anexo I desta Lei Complementar, integrando o Quadro do Magistério de que trata o seu anexo II.

§ 1º. Os cargos constantes do anexo IX desta Lei Complementar são destinados à extinção na vacância, integrando o Quadro do Magistério para todos os efeitos até a respectiva extinção.

§ 2º. Aplicam-se aos titulares dos cargos de provimento efetivo de Coordenador Pedagógico, em extinção na vacância, as disposições relativas à função de confiança de Professor Coordenador, especialmente o disposto nos artigos 11 a 14 desta Lei Complementar, podendo, inclusive, ser designados para a função de confiança de Vice-Diretor de Escola.

Continua...





Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 34

**§ 3º.** Aplicam-se aos titulares dos cargos de provimento efetivo de Professor de Laboratório de Informática Educativa, em extinção na vacância, as disposições relativas ao cargo de Professor de Educação Básica II.

**§ 4º.** Ficam extintos os cargos do Quadro do Magistério previstos na legislação municipal até a vigência desta Lei Complementar e não previstos expressamente nos seus anexos.

**Art. 113.** Permanecem em vigor as disposições legais que tratam da Gratificação de Valorização do Exercício da Docência - GVED, assegurando-se a utilização dos recursos próprios do FUNDEB destinados à remuneração dos profissionais do magistério.

**Art. 114.** Ressalvados os casos devidamente motivados, especialmente na hipótese de ampliação da rede municipal de ensino, é vedada a designação para a função de confiança de Professor Coordenador enquanto não ocorrer vacância de cargo efetivo de Coordenador Pedagógico

**Art. 115.** Aplicam-se subsidiariamente aos profissionais do Quadro do Magistério as disposições do Estatuto dos Servidores do Município de São Manuel, especialmente as disposições referentes ao adicional por tempo de serviço a cada quinquênio completo e ininterrupto de serviço público e a sexta-parte do vencimento.

**Art. 116.** A primeira progressão de que trata o artigo 96 levará em conta, para fins do interstício mínimo no respectivo grau, o tempo de exercício no grau em que o servidor se encontrava no momento do enquadramento previsto no artigo 111 desta Lei Complementar.

**Art. 117.** A primeira promoção por desempenho de que trata o artigo 98 se dará após cumprido o interstício mínimo na respectiva referência, contado a partir do enquadramento previsto no artigo 111 desta Lei Complementar.

**Art. 118.** A atribuição de referências a título de promoção por aperfeiçoamento profissional, de acordo com o artigo 104, para os atuais servidores titulares de cargo efetivo enquadrados na forma do artigo 111, será efetuada escalonadamente, no prazo de até 3 (três) anos, observado o seguinte:

I - os servidores titulares de cargos de especialista em educação, prioritariamente aos servidores das classes docentes;

II - na mesma classe, a titulação mais antiga prioritariamente à mais recente;

III - em caso de empate, terá preferência pela ordem, o servidor que:

a) tiver maior tempo na respectiva classe da carreira;

b) tiver maior tempo no serviço público municipal de São

Manuel;

c) tiver mais idade.

Continua...



Continuação Lei Complementar nº 010/2015 – fls. 35

**§ 1º.** Para os efeitos deste artigo, os servidores deverão apresentar os documentos respectivos ao órgão de recursos humanos no prazo de até 60 (sessenta) dias da data de publicação desta Lei Complementar.

**§ 2º.** A promoção de que trata este artigo será assegurada a partir do mês subsquente ao ato que a conceder, não se observando o disposto no parágrafo único do artigo 105.

**Art. 119.** Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 120.** Revogam-se as disposições em contrário, em especial:

I - a Lei nº 2294 de 29 de agosto de 1997;

II - a Lei nº 2310 de 21 de outubro de 1997, mantidos os cargos criados pelo seu anexo IX;

III - a Lei nº 2363 de 17 de agosto de 1998, mantidos os cargos criados pelos seus artigos 3º e 4º;

IV - a Lei nº 2522 de 10 de maio de 2000;

V - a Lei nº 2753 de 28 de novembro de 2002; e

VI - a Lei nº 3469 de 27 de abril de 2011.

São Manuel, 13 de outubro de 2015.

**MARCOS ROBERTO CASQUEL MONTI**  
**PREFEITO MUNICIPAL**

Publicada em     /     /

**Haline Maria Furgeri Chico Clerici**  
**Serviço de Administração**



**ANEXO I**

**NOVA DE DENOMINAÇÃO DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO**

<b>DENOMINAÇÃO ATUAL</b>	<b>NOVA DENOMINAÇÃO</b>
DIRETOR DE ESCOLA MUNICIPAL	DIRETOR DE ESCOLA
PROFESSOR DE ESCOLA MUNICIPAL	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I
PROFESSOR DE PRE-ESCOLA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I
PROFESSOR DE INGLÊS	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II
PROFESSOR III	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II
PROFESSOR ESPECIALISTA EM ATENDIMENTO EDUCACIONAL	PROFESSOR DE ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO
PROFESSOR ESPECIALISTA EM PSICOPEDAGOGIA PARA SALA DE RECURSOS MULTIFUNCIONAIS	PROFESSOR ESPECIALISTA EM PSICOPEDAGOGIA



**ANEXO II**  
**QUADRO DE CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO**

CLASSE	QUANT.	DENOMINAÇÃO	FAIXA	REF. INICIAL	REF. FINAL
DOCENTES	150	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	I	1	10
	40	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II	I	5	14
	10	PROFESSOR DE ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO	I	5	14
	10	PROFESSOR ESPECIALISTA EM PSICOPEDAGOGIA	I	5	14
ESP. EM EDUCAÇÃO	10	DIRETOR DE ESCOLA	III	1	10
	1	SUPERVISOR DE ENSINO	IV	1	10



MUNICÍPIO DE  
**SÃO MANUEL**  
NO RUMO CERTO, VENCENDO DESAFIOS



**ANEXO III**  
**QUADRO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA DO MAGISTÉRIO**

QUANT.	DENOMINAÇÃO	VALOR (R\$)
10	PROFESSOR COORDENADOR	600,00
10	VICE-DIRETOR DE ESCOLA	600,00





**ANEXO IV**  
**REQUISITOS PARA PROVIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS**

Básica I Professor de Educação	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ensino Médio - Curso Normal com Habilitação para o Magistério na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso Normal Superior com Habilitação para o Magistério na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura em Pedagogia com Habilitação para o Magistério na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I.</li></ul>
Básica II Professor de Educação	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ensino Superior - Curso Normal Superior com Habilitação para o Magistério na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura Plena na área específica de atuação</li></ul>
Professor de Atendimento Educacional Especializado	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Educação Especial; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura em Pedagogia com Curso de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> em Educação Especial; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura em disciplinas específicas do currículo da Educação Básica com Curso de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> em Educação Especial; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso Normal Superior de Formação de Professores com Curso de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> em Educação Especial.</li></ul>
Professor Especialista em Psicopedagogia	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura em Pedagogia com Curso de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> em Psicopedagogia; <b>ou</b></li><li>- Ensino Superior - Curso de Graduação com Licenciatura em disciplinas específicas</li></ul>



	<p>do currículo da Educação Básica com Curso de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> em Psicopedagogia; <b>ou</b></p> <p>- Ensino Superior - Curso Normal Superior de Formação de Professores com Curso de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> em Psicopedagogia.</p>
Diretor de Escola	<p>- Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Administração Escolar e Magistério das Disciplinas Pedagógicas. Ter no mínimo 5 (cinco) anos de docência e/ou de especialista de educação do Ensino Fundamental ou Ensino Médio no Magistério Oficial.</p>
Supervisor de Ensino	<p>- Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica em Supervisão Escolar e Administração Escolar. Ter no mínimo 8 (oito) anos de exercício em função docente e/ou de 5 (cinco) anos de docência e 3 (três) anos como diretor de escola de Educação de Ensino Fundamental e Ensino Médio, no Magistério Oficial.</p>



## **ANEXO V**

### **COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS DOS CARGOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA DO MAGISTÉRIO**

#### **PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I E II**

- ministrar aulas na educação básica de acordo com as etapas e modalidades de ensino e/ou atuar no atendimento educacional especializado, garantindo no planejamento, a articulação entre Propostas Curriculares, metas da Diretoria Municipal de Educação, Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar, com base nos princípios e diretrizes para a Educação, exarados na Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação e da Diretoria Municipal de Educação, objetivando constantes avanços da qualidade da Educação Municipal e o sucesso da aprendizagem;
- assumir seu papel profissional como integrante da equipe escolar, articular paradigmas teóricos à prática docente, resultando em projetos pedagógicos, em conteúdos programáticos, assumidos como projeto coletivo da escola;
- assumir postura investigadora e reflexiva em sua prática, buscando novos aportes teóricos e metodológicos;
- identificar e atender às necessidades de seus educandos, articulando seu planejamento às atividades pedagógicas para tal finalidade;
- efetivar a ação docente, reconhecendo que o processo de aprendizagem transcorre de forma dialógica, intimamente ligada às estratégias didáticas e metodológicas;
- considerar as peculiaridades de seus educandos e da comunidade da escola onde atua, com o objetivo de integrar construção de conhecimento e necessidades da vida prática;
- participar do Projeto Político Pedagógico da escola onde atua, propor alterações ou inclusões para a execução dos programas e projetos de ensino, objetivando o melhor desempenho das atividades docentes e discentes;
- ter atitudes colaborativas como membro da equipe escolar, desenvolvendo pensamento autônomo fundamentado pela ética profissional;
- incentivar os educandos, através de estratégias pedagógicas que favoreçam o desenvolvimento de seus saberes e competências, da curiosidade, da descoberta e do espírito investigador;
- planejar e executar sua ação docente, considerando as diferenças no desenvolvimento e no ritmo da aprendizagem dos educandos;
- acompanhar e orientar os educandos nos procedimentos de sua higiene pessoal;
- planejar e avaliar os objetivos e atividades concernentes ao desenvolvimento do educando, garantir a continuidade do processo educativo, mediante registros diários e relatórios com periodicidade estabelecida pela Equipe Gestora e pela Diretoria Municipal de Educação;
- participar da elaboração de estudo de caso, fornecendo relatórios dos educandos sempre que solicitado pela Equipe Escolar ou Diretoria Municipal de Educação;



- identificar, elaborar, produzir recursos pedagógicos, de acessibilidade e estratégias considerando as necessidades dos educandos público-alvo da Educação Especial;
- orientar as famílias sobre os recursos pedagógicos de acessibilidade utilizados pelos educandos público-alvo da Educação Especial;
- encaminhar os dados resultantes dos processos avaliativos e da apuração de assiduidade, referentes aos educandos regularmente matriculados, conforme normas estabelecidas pela Diretoria Municipal de Educação;
- elaborar e aplicar instrumentos de avaliação da aprendizagem para apuração de índices ou indicadores da aprendizagem dos educandos, com vistas à ampliação de saberes e competências, re-planejando ações pedagógicas que potencializem bons resultados;
- organizar e realizar reunião de pais ou responsáveis, manter permanente contato e dialogando com os mesmos sobre os objetivos do Projeto Político Pedagógico, do seu plano de aula e da aprendizagem dos educandos;
- zelar pela frequência às aulas, informar os pais ou responsáveis e Equipe Gestora, quando identificado baixo índice de assiduidade dos educandos, efetuar diariamente os devidos registros em seu diário de classe e participar dos Conselhos de ano/ciclo;
- conhecer o Regimento Escolar e cumprir o que ele estabelece;
- responsabilizar-se pelo bom uso e conservação do mobiliário, equipamentos, materiais pedagógicos individuais e coletivos, bem como ter atitude colaborativa na organização dos espaços coletivos onde ocorre a ação docente e discente;
- participar das atividades pedagógicas coletivas de acordo com cronograma estabelecido na Unidade Escolar;
- realizar horário de trabalho pedagógico de acordo com as normatizações da Diretoria Municipal de Educação e indicações da Equipe Gestora;
- desenvolver, quando designado, atividades educacionais complementares;
- realizar outras demandas vinculadas à docência, resultantes de avanços e aprimoramentos dos objetivos, diretrizes e metas definidas pela Diretoria Municipal de Educação;
- participar de cursos, seminários, encontros, ciclos de estudos, congressos e outros eventos relacionados à educação, como parte de sua formação profissional;
- contribuir com indicações de diretrizes para a Diretoria Municipal de Educação, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; e
- desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.

#### **PROFESSOR DE ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO**

- ministrar aulas na educação básica de acordo com as etapas e modalidades de ensino e/ou atuar no atendimento educacional especializado, garantindo no planejamento, a articulação entre Propostas Curriculares, metas da Diretoria Municipal de Educação, Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico da



Unidade Escolar, com base nos princípios e diretrizes para a Educação, exarados na Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação e da Diretoria Municipal de Educação, objetivando constantes avanços da qualidade da Educação Municipal e o sucesso da aprendizagem;

- assumir seu papel profissional como integrante da equipe escolar, articular paradigmas teóricos à prática docente, resultando em projetos pedagógicos, em conteúdos programáticos, assumidos como projeto coletivo da escola;
- assumir postura investigadora e reflexiva em sua prática, buscando novos aportes teóricos e metodológicos;
- identificar e atender às necessidades de seus educandos, articulando seu planejamento às atividades pedagógicas para tal finalidade;
- efetivar a ação docente, reconhecendo que o processo de aprendizagem transcorre de forma dialógica, intimamente ligada às estratégias didáticas e metodológicas;
- considerar as peculiaridades de seus educandos e da comunidade da escola onde atua, com o objetivo de integrar construção de conhecimento e necessidades da vida prática;
- participar do Projeto Político Pedagógico da escola onde atua, propor alterações ou inclusões para a execução dos programas e projetos de ensino, objetivando o melhor desempenho das atividades docentes e discentes;
- ter atitudes colaborativas como membro da equipe escolar, desenvolvendo pensamento autônomo fundamentado pela ética profissional;
- incentivar os educandos, através de estratégias pedagógicas que favoreçam o desenvolvimento de seus saberes e competências, da curiosidade, da descoberta e do espírito investigador;
- planejar e executar sua ação docente, considerando as diferenças no desenvolvimento e no ritmo da aprendizagem dos educandos;
- acompanhar e orientar os educandos nos procedimentos de sua higiene pessoal;
- planejar e avaliar os objetivos e atividades concernentes ao desenvolvimento do educando, garantir a continuidade do processo educativo, mediante registros diários e relatórios com periodicidade estabelecida pela Equipe Gestora e pela Diretoria Municipal de Educação;
- participar da elaboração de estudo de caso, fornecendo relatórios dos educandos sempre que solicitado pela Equipe Escolar ou Diretoria Municipal de Educação;
- identificar, elaborar, produzir e organizar serviços, recursos pedagógicos, de acessibilidade e estratégias considerando as necessidades dos educandos público-alvo da Educação Especial;
- orientar professores e famílias sobre os recursos pedagógicos de acessibilidade utilizados pelos educandos público-alvo da Educação Especial;
- elaborar e executar plano de Atendimento Educacional Especializado (AEE), avaliando a funcionalidade e aplicabilidade de recursos pedagógicos e de acessibilidade;
- ensinar e usar recursos de Tecnologia Assistiva, tais como: as tecnologias da informação e comunicação, a comunicação alternativa e aumentativa, a





informática acessível, Soroban, Braille, recursos ópticos e não ópticos, softwares específicos, códigos e linguagens, atividades de orientação e mobilidade, entre outros; de forma a ampliar habilidades funcionais dos educandos, promovendo autonomia e participação;

- estabelecer articulação com os professores de sala de aula regular, visando à disponibilização dos serviços, dos recursos pedagógicos, de acessibilidade e das estratégias que promovem a participação dos educandos nas atividades escolares;
- elaborar Estudo de Caso, Plano de Atendimento Individualizado e Avaliação de Evolução do Educando, acompanhando, elaborando e fornecendo relatórios sempre que solicitado pela Equipe Escolar e Diretoria Municipal de Educação;
- encaminhar os dados resultantes dos processos avaliativos e da apuração de assiduidade, referentes aos educandos regularmente matriculados, conforme normas estabelecidas pela Diretoria Municipal de Educação;
- elaborar e aplicar instrumentos de avaliação da aprendizagem para apuração de índices ou indicadores da aprendizagem dos educandos, com vistas à ampliação de saberes e competências, re-planejando ações pedagógicas que potencializem bons resultados;
- organizar e realizar reunião de pais ou responsáveis, manter permanente contato e dialogando com os mesmos sobre os objetivos do Projeto Político Pedagógico, do seu plano de aula e da aprendizagem dos educandos;
- zelar pela frequência às aulas, informar os pais ou responsáveis e Equipe Gestora, quando identificado baixo índice de assiduidade dos educandos, efetuar diariamente os devidos registros em seu diário de classe e participar dos Conselhos de ano/ciclo;
- conhecer o Regimento Escolar e cumprir o que ele estabelece;
- responsabilizar-se pelo bom uso e conservação do mobiliário, equipamentos, materiais pedagógicos individuais e coletivos, bem como ter atitude colaborativa na organização dos espaços coletivos onde ocorre a ação docente e discente;
- participar das atividades pedagógicas coletivas de acordo com cronograma estabelecido na Unidade Escolar;
- realizar horário de trabalho pedagógico de acordo com as normatizações da Diretoria Municipal de Educação e indicações da Equipe Gestora;
- desenvolver, quando designado, atividades educacionais complementares;
- realizar outras demandas vinculadas à docência, resultantes de avanços e aprimoramentos dos objetivos, diretrizes e metas definidas pela Diretoria Municipal de Educação;
- participar de cursos, seminários, encontros, ciclos de estudos, congressos e outros eventos relacionados à educação, como parte de sua formação profissional;
- contribuir com indicações de diretrizes para a Diretoria Municipal de Educação, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; e
- desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.

#### **PROFESSOR ESPECIALISTA EM PSICOPEDAGOGIA**



- planejar, executar e programar a execução de projetos da educação inclusiva, para os alunos da rede municipal de educação básica do município, encaminhando para as salas de recursos multifuncionais;
- acompanhar o desenvolvimento, a progressão de aprendizagem, observar o processo de trabalho em salas de aula, acompanhar a produção, a trajetória escolar do aluno encaminhado para as salas de recursos multifuncionais;
- elaborar textos de orientação referente à educação inclusiva; produzir material de apoio pedagógico referentes à educação inclusiva;
- produzir material de apoio pedagógico referente à educação inclusiva;
- participar de conselhos de classe;
- participa das reuniões de classe e de escola;
- participar da elaboração do plano de ensino inclusivo das Unidades Escolares que têm alunos encaminhados para as salas de recursos multifuncionais;
- sugerir mudança no projeto pedagógico a fim de adequá-lo à educação inclusiva;
- participar de projetos e atividades de recuperação da aprendizagem para os alunos da educação inclusiva;
- propor e avaliar os processos de maturação cognoscitiva, lingüística e grafo perceptiva da criança encaminhada para as salas de recursos multifuncionais;
- organizar reuniões com equipes de trabalho a fim de mantê-las informadas sobre as necessidades de ações, progressos entre outros assuntos pertinentes à educação inclusiva e ao trabalho desenvolvido nas salas de recursos multifuncionais;
- incentivar a participação das famílias e dos alunos no processo pedagógico da educação inclusiva;
- criar, preencher, analisar e organizar os prontuários dos alunos encaminhados para a sala de recursos multifuncionais;
- pesquisar os avanços do conhecimento científico e tecnológico para serem aplicados na educação inclusiva; e
- executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

#### **DIRETOR DE ESCOLA**

- garantir em conjunto com a Equipe Gestora a articulação entre Propostas Curriculares, metas da Diretoria Municipal de Educação, Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar, com base nos princípios e diretrizes para a Educação, exarados na Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação e pela Diretoria Municipal de Educação, objetivando constantes avanços da qualidade da Educação Municipal e o sucesso da aprendizagem;
- gerenciar a Unidade Escolar em acordo com os princípios e diretrizes para a Educação, exarados na Constituição Federal e Leis de Diretrizes e Bases da Educação, e pela Diretoria Municipal de Educação;



- planejar, organizar e coordenar a execução dos programas e projetos de ensino e os serviços administrativos, viabilizando o melhor desempenho das atividades docentes e discentes;
- promover a valorização do ambiente escolar como espaço social de convivência ética,
- integrar equipe escolar, com educandos e seus familiares, bem como população usuária, para a ampliação de seus conhecimentos e de sua consciência cidadã;
- garantir, no âmbito escolar, os princípios democráticos e participativos, para envolver toda a equipe e comunidade escolar na proposição de objetivos e ações para o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar;
- desenvolver ações junto a Equipe Gestora, de forma articulada com o Orientador Pedagógico;
- organizar ações pedagógicas e administrativas, definir horários e distribuir tarefas e demandas de trabalho, de acordo com as especificidades de cada integrante da equipe escolar que gerencia;
- contribuir na elaboração de estratégias formativas destinadas aos professores, que considerem a Educação como processo e campo dinâmico e heterogêneo, onde os paradigmas teóricos precisam sempre ser repensados, de forma a manter o vínculo efetivo com a realidade social e com a evolução científica do pensamento humano;
- articular e garantir o fluxo de comunicação dentre os vários segmentos da Unidade Escolar;
- promover canais de comunicação para garantir o fluxo de informações entre a Diretoria Municipal de Educação e a Unidade Escolar, visando à qualidade e o sucesso do processo pedagógico e administrativo;
- responsabilizar-se pela alimentação de dados dos programas sistêmicos, tratando-os com precisão nas informações, principalmente nos processos de matrícula, lista de espera de educandos, Censo Escolar, etc.;
- planejar, organizar e coordenar, em conjunto com os demais membros da Equipe Gestora, reuniões pedagógicas, horários de trabalho pedagógico coletivo, utilizando estratégias formativas que promovam reflexões e transposições teóricas para a prática docente, e também aquelas que favoreçam a melhor atuação da equipe multiprofissional que gerencia;
- acompanhar a ação docente, a execução dos projetos pedagógicos e os índices ou indicadores das aprendizagens dos educandos para a ampliação de saberes e competências, propondo aos professores estratégias avaliativas e re-planejamento das ações pedagógicas;
- responsabilizar-se pelo cumprimento do Calendário Escolar e pelo horário de funcionamento da Unidade Escolar, garantindo a carga horária e os dias letivos exigidos por lei, com a divulgação de tais informações às famílias;
- coordenar, acompanhar e garantir a organização pedagógica e administrativa da Unidade Escolar, a fim de manter ordenada e atualizada a documentação e os registros necessários definidos pela Diretoria Municipal de Educação;



- atender as solicitações da Diretoria Municipal de Educação, através de seus vários setores, responsabilizando-se pelo cumprimento dos prazos definidos para entrega de documentos, relatórios, avaliações e outros;
- participar de reuniões e atividades definidas pela Diretoria Municipal de Educação;
- zelar pela integridade física e mental dos educandos, durante a permanência na escola, e tomar as providências cabíveis nos casos de emergência e urgência;
- integrar os órgãos colegiados existentes na Unidade Escolar, e incentivar a participação da comunidade;
- participar e acompanhar o funcionamento e as ações dos órgãos colegiados complementares e auxiliares do ensino no âmbito escolar, considerando os princípios da gestão democrática;
- zelar pelo prédio público, seus equipamentos e materiais, com utilização e manutenção adequadas e tomar as providências, junto aos órgãos competentes, sempre que necessário, solicitando serviços de manutenção, readequação, reformas, ampliações, aquisições e reabastecimento;
- apurar e providenciar encaminhamentos necessários relativos a quaisquer falhas ou irregularidades da atuação profissional daqueles que compõem a equipe escolar;
- contribuir com os órgãos colegiados, com indicações para a aquisição de equipamentos e materiais pedagógicos, assim como reformas e reorganização dos espaços escolares, para melhorar a qualidade do atendimento aos educandos;
- manter-se atualizado em relação às legislações específicas que regulamentam a educação nas diferentes esferas: municipal, estadual e federal, bem como, desenvolver ações no sentido de garantir a implementação destas;
- realizar outras demandas que se vinculam à gestão escolar, resultantes de avanços e aprimoramentos dos objetivos, diretrizes e metas definidas pela Diretoria Municipal de Educação, bem como de legislação que regulamenta a Educação, nos níveis federal, estadual e municipal;
- participar de cursos, seminários, encontros, ciclos de estudos, congressos e outros eventos relacionados à educação, como parte de sua formação profissional;
- contribuir com indicações de diretrizes para a Diretoria Municipal de Educação, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; e
- desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.

### **SUPERVISOR DE ENSINO**

- atuar como co-participante na integração da Rede Municipal de Ensino, em seus aspectos administrativos e pedagógicos;
- cumprir as normas legais e as determinações dos órgãos superiores;
- assistir tecnicamente as escolas sob sua responsabilidade, através de visitas regulares, reuniões e atendimento na Diretoria Municipal de Educação.



- supervisionar as escolas sob sua responsabilidade, orientando e acompanhando o desenvolvimento das ações pedagógicas e administrativas;
- atuar como co-participante na implementação da política educacional e na elaboração do Plano Gestor da Diretoria Municipal de Educação;
- atuar como co-participante na elaboração da Proposta Pedagógica, do Regimento Escolar e do Plano de Gestão Escolar;
- assessorar, acompanhar, orientar, avaliar e controlar os processos educacionais e administrativos;
- responsabilizar-se por informar ao órgão central as condições de funcionamento e demandas das escolas, bem como os efeitos da implementação da política educacional;
- subsidiar e assessorar a Direção na administração de situações de conflitos no sentido de melhorar as relações humanas e profissionais no interior da escola e com a comunidade escolar;
- prestar orientação técnica e pedagógica e providenciar a correção de falhas administrativas e pedagógicas;
- participar como membro de comissões de apuração preliminar em caso de falha e ou ilícito administrativo;
- acompanhar as atividades pedagógicas desenvolvidas nas escolas, analisando os progressos e as dificuldades e co-participando na elaboração de propostas alternativas, com vistas a atingir os objetivos de aprendizagem pelos alunos;
- estimular a equipe escolar a propor estratégias de articulação entre os anos que compõem os ciclos de aprendizagem e entre os níveis da Educação Básica: Infantil, Fundamental e Educação de Jovens e Adultos;
- estimular e subsidiar (com escritos de pesquisas/teorias/pensamentos acadêmicos e ou de autores afins) a equipe (Direção e Coordenação Pedagógica) na formação permanente de todos os profissionais, principalmente professores, nos horários coletivos de suas jornadas de trabalho; e
- verificar as atividades administrativas, visando à garantia do cumprimento das normas legais.

### **PROFESSOR COORDENADOR / COORDENADOR PEDAGÓGICO**

- propiciar em conjunto com a Equipe Gestora a articulação entre Propostas Curriculares, metas da Diretoria Municipal de Educação, Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar, com base nos princípios e diretrizes para a Educação, exarados na Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação e pela Diretoria Municipal de Educação, objetivando constantes avanços da qualidade da Educação Municipal e o sucesso da aprendizagem;
- promover a valorização do ambiente escolar como espaço social de convivência ética, em conjunto com a Equipe Gestora para a integração da equipe escolar, educandos e seus familiares, bem como a população usuária, para a ampliação de seus conhecimentos e de sua consciência cidadã;





- elaborar estratégias formativas destinadas aos professores, que considerem a Educação como processo e campo dinâmico e heterogêneo, onde os paradigmas teóricos precisam sempre ser repensados, de forma a manter o vínculo efetivo com a realidade social e com a evolução científica do pensamento humano;
- compor com o Diretor Escolar a Equipe Gestora, com vistas ao planejamento e a organização das ações pedagógicas, subsidiando os professores na execução dos programas e projetos de ensino, objetivando o melhor desempenho das atividades docentes e discentes;
- coordenar junto com a Equipe Escolar a elaboração e implementação do Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar onde atua;
- organizar ações pedagógicas e demandas de trabalho, de acordo com as especificidades estabelecidas pelo currículo da Unidade Escolar onde atua, objetivando a transposição para a prática docente dos objetivos, diretrizes e metas definidas pela Diretoria Municipal de Educação e pelo Projeto Político Pedagógico;
- planejar, organizar e coordenar em conjunto com os demais membros da Equipe Gestora, reuniões pedagógicas, horário de trabalho pedagógico coletivo, utilizando estratégias formativas que promovam reflexões e transposições teóricas para a prática docente;
- acompanhar a ação docente, a execução dos projetos pedagógicos e os índices ou indicadores das aprendizagens dos educandos, com vistas à ampliação de saberes e competências, e propor aos professores estratégias avaliativas e replanejamento das ações pedagógicas;
- desenvolver estratégias e produzir subsídios pedagógicos para qualificar a ação docente, identificando necessidades de aperfeiçoamento teórico, didático e metodológico do professor;
- realizar leitura devolutiva e acompanhamento dos instrumentos metodológicos dos professores orientando-os individualmente, sempre que necessário;
- discutir juntamente com a Equipe Gestora eventuais dificuldades decorrentes da coordenação pedagógica da Unidade Escolar na busca de superação das mesmas;
- coordenar a equipe escolar na reflexão e organização de espaços e materiais coletivos visando a melhoria do trabalho pedagógico e autonomia dos educandos;
- apoiar o professor no atendimento e orientação às famílias quanto às questões relativas ao trabalho pedagógico da Unidade Escolar;
- contribuir com os órgãos colegiados, com indicações para a aquisição de equipamentos e materiais pedagógicos, assim como reformas e reorganização dos espaços escolares, para melhorar a qualidade do atendimento aos educandos;
- participar de reuniões com os diversos setores e equipes da Diretoria Municipal de Educação para planejar e avaliar ações pedagógicas;
- participar de cursos, seminários, encontros, ciclos de estudos, congressos e outros eventos relacionados à educação, como parte de sua formação profissional; e
- contribuir com indicações de diretrizes para a Diretoria Municipal de Educação, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; e - desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.



#### **VICE-DIRETOR DE ESCOLA**

- substituir o Diretor Escolar, em sua ausência e impedimentos, respondendo pela direção da Unidade Escolar;
- assessorar o Diretor Escolar no desempenho das atribuições que lhe são próprias;
- participar da elaboração do Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar;
- acompanhar e controlar a execução de programações relativas às atividades de apoio administrativo e apoio técnico-pedagógico;
- coordenar as atividades relativas à manutenção e conservação do prédio escolar, mobiliário e equipamentos da Unidade Escolar;
- acompanhar e garantir a aplicação de medidas necessárias às observações das normas de segurança e higiene das oficinas, laboratórios ou outros locais de trabalho;
- desenvolver estratégias que contribuam para o desenvolvimento do educando, em conjunto com a equipe multidisciplinar;
- atuar no atendimento e orientações às famílias sempre que necessário, pautadas nos princípios e diretrizes estabelecidos pela Diretoria Municipal de Educação;
- atuar em equipe multidisciplinar, desenvolvendo estratégias que contribuam para a participação e envolvimento da comunidade com o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar;
- acompanhar e atuar em planos de trabalho estabelecidos pela Equipe Escolar, que visam à garantia da frequência dos educandos;
- manter a Equipe Escolar ciente de todas as demandas e ações que envolvam a Unidade Escolar;
- articular e garantir o fluxo de comunicação dentre os vários segmentos da Unidade Escolar;
- promover canais de comunicação para garantir o fluxo de informações entre a Diretoria Municipal de Educação e a Unidade Escolar, visando à qualidade e o sucesso do processo pedagógico e administrativo;
- promover a valorização do ambiente escolar como espaço social de convivência ética, em conjunto com a Equipe Gestora para a integração da equipe escolar, educandos e seus familiares, bem como a população usuária, para a ampliação de seus conhecimentos e de sua consciência cidadã;
- contribuir com os órgãos colegiados, com indicações para a aquisição de equipamentos e materiais pedagógicos, assim como reformas e reorganização dos espaços escolares, para melhorar a qualidade do atendimento aos educandos;
- atualizar-se profissionalmente, participando de Congressos, Simpósios, Encontros, Seminários e Grupos de Estudo relativos à Educação;
- contribuir com indicações de diretrizes para a Diretoria Municipal de Educação, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; e
- desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.



**ANEXO VI**  
**ESCALA DE VENCIMENTOS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO**

	Ref/Grau	A	B	C	D	E	F	G
<b>FAIXA I</b>	<b>1</b>	10,50	10,76	11,03	11,31	11,59	11,88	12,18
<b>DOCENTES</b>	<b>2</b>	10,87	11,14	11,42	11,71	12,00	12,30	12,61
	<b>3</b>	11,25	11,53	11,82	12,12	12,42	12,73	13,05
	<b>4</b>	11,64	11,93	12,23	12,54	12,85	13,17	13,50
<b>C/NIVEL SUP.</b>	<b>5</b>	12,05	12,35	12,66	12,98	13,30	13,63	13,97
	<b>6</b>	12,47	12,78	13,10	13,43	13,77	14,11	14,46
	<b>7</b>	12,91	13,23	13,56	13,90	14,25	14,61	14,98
	<b>8</b>	13,36	13,69	14,03	14,38	14,74	15,11	15,49
	<b>9</b>	13,83	14,18	14,53	14,89	15,26	15,64	16,03
	<b>10</b>	14,31	14,67	15,04	15,42	15,81	16,21	16,62
	<b>11</b>	14,81	15,18	15,56	15,95	16,35	16,76	17,18
	<b>12</b>	15,33	15,71	16,10	16,50	16,91	17,33	17,76
	<b>13</b>	15,87	16,27	16,68	17,10	17,53	17,97	18,42
	<b>14</b>	16,43	16,84	17,26	17,69	18,13	18,58	19,04
<b>FAIXA II</b>	<b>1</b>	13,30	13,63	13,97	14,32	14,68	15,05	15,43
<b>COORDENADOR</b>	<b>2</b>	13,77	14,11	14,46	14,82	15,19	15,57	15,96
<b>PEDAGÓGICO</b>	<b>3</b>	14,25	14,61	14,98	15,35	15,73	16,12	16,52
	<b>4</b>	14,75	15,12	15,50	15,89	16,29	16,70	17,12
	<b>5</b>	15,27	15,65	16,04	16,44	16,85	17,27	17,70
	<b>6</b>	15,80	16,20	16,61	17,03	17,46	17,90	18,35
	<b>7</b>	16,35	16,76	17,18	17,61	18,05	18,50	18,96
	<b>8</b>	16,92	17,34	17,77	18,21	18,67	19,14	19,62
	<b>9</b>	17,51	17,95	18,40	18,86	19,33	19,81	20,31
	<b>10</b>	18,12	18,57	19,03	19,51	20,00	20,50	21,01
<b>FAIXA III</b>	<b>1</b>	17,00	17,43	17,87	18,32	18,78	19,25	19,73
<b>DIRETOR</b>	<b>2</b>	17,60	18,04	18,49	18,95	19,42	19,91	20,41
<b>DE ESCOLA</b>	<b>3</b>	18,22	18,68	19,15	19,63	20,12	20,62	21,14
	<b>4</b>	18,86	19,33	19,81	20,31	20,82	21,34	21,87
	<b>5</b>	19,52	20,01	20,51	21,02	21,55	22,09	22,64
	<b>6</b>	20,20	20,71	21,23	21,76	22,30	22,86	23,43
	<b>7</b>	20,91	21,43	21,97	22,52	23,08	23,66	24,25
	<b>8</b>	21,64	22,18	22,73	23,30	23,88	24,48	25,09
	<b>9</b>	22,40	22,96	23,53	24,12	24,72	25,34	25,97
	<b>10</b>	23,18	23,76	24,35	24,96	25,58	26,22	26,88
<b>FAIXA IV</b>	<b>1</b>	18,70	19,17	19,65	20,14	20,64	21,16	21,69
<b>SUPERVISOR</b>	<b>2</b>	19,35	19,83	20,33	20,84	21,36	21,89	22,44
<b>DE ENSINO</b>	<b>3</b>	20,03	20,53	21,04	21,57	22,11	22,66	23,23
	<b>4</b>	20,73	21,25	21,78	22,32	22,88	23,45	24,04
	<b>5</b>	21,46	22,00	22,55	23,11	23,69	24,28	24,89
	<b>6</b>	22,21	22,77	23,34	23,92	24,52	25,13	25,76
	<b>7</b>	22,99	23,56	24,15	24,75	25,37	26,00	26,65
	<b>8</b>	23,79	24,38	24,99	25,61	26,25	26,91	27,58
	<b>9</b>	24,62	25,24	25,87	26,52	27,18	27,86	28,56
	<b>10</b>	25,48	26,12	26,77	27,44	28,13	28,83	29,55



**ANEXO VII**  
**TABELA DE FALTA-DIA**

<b>CARGA HORÁRIA SEMANAL A SER CUMPRIDA NA UNIDADE ESCOLAR</b>	<b>Nº DE HORAS-AULA NÃO CUMPRIDAS QUE CARACTERIZAM UMA FALTA-DIA</b>
18 h/a	4
19 h/a a 30 h/a	5
31 h/a a 40 h/a	6
41 h/a a 48 h/a	7



**ANEXO VIII**  
**TABELA DE ENQUADRAMENTO**

**I - Enquadramento nas novas Referências**

<b>PADRÃO ATUAL</b>	<b>NOVO PADRÃO</b>	
<b>REF</b>	<b>FAIXA</b>	<b>REF</b>
10	I	1
11	I	2
14	I	5
15	I	6
16	I	7
17	I	8
22	II	1
23	II	3
31	III	1
32	III	3
36	IV	1
37	IV	3

**II - Enquadramento nos Graus (Docentes)**

<b>GRAU ATUAL</b>	<b>NOVO GRAU</b>
A	A
B	B
C	D
D	E
E	F
F	G

**III - Enquadramento nos Graus (Especialistas e Coordenadores Pedagógicos)**

<b>GRAU ATUAL</b>	<b>NOVO GRAU</b>
A	A
B	B
C	C
D	D
E	E
F	F





**ANEXO IX**  
**QUADRO DE CARGOS EFETIVOS EM EXTINÇÃO NA VACÂNCIA**

CLASSE	QUANT.	DENOMINAÇÃO	FAIXA	REF. INICIAL	REF. FINAL
ESP. EM EDUCAÇÃO	9	COORDENADOR PEDAGÓGICO	II	1	10
DOCENTES	4	PROFESSOR DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA EDUCATIVA	I	5	14