

LEI COMPLEMENTAR Nº 241/2022

DATA: 1º DE JANEIRO DE 2022.

EMENTA: DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE SANTA TEREZINHA DE ITAIPU.

Eu, **Prefeita Municipal de Santa Terezinha de Itaipu, Estado do Paraná, FAÇO SABER a todos os habitantes do Município que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu, sanciono a seguinte LEI:**

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares e Conceituais

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a estruturação e gestão do Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público de Santa Terezinha de Itaipu.

Parágrafo único. Integram Carreira dos Profissionais do Magistério Público os servidores municipais ocupantes do cargo único de Professor, que exercem atividades de magistério na Rede Municipal de Ensino.

Art. 2º O Regime Jurídico dos servidores do magistério público municipal é o Estatutário, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Santa Terezinha de Itaipu.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - atividades de Magistério: são aquelas que abrangem docência e suporte pedagógico, isto é, as atividades de direção, vice-direção, coordenação, supervisão, orientação, assessoramento e planejamento pedagógico, desenvolvidas nas unidades escolares da Rede Municipal de Ensino e na Secretaria Municipal de Educação;

II - Rede Municipal de Ensino: o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a administração da Secretaria Municipal de Educação;

III - Magistério Público Municipal: conjunto de profissionais ocupantes de cargos relacionados nesta Lei e que atuam no ensino público nas atividades descritas no inciso I deste artigo;

IV - Profissional do Magistério: é o Professor que exerce a docência ou as funções de suporte pedagógico à docência;

V - efetivo exercício: salvo disposições em contrário, é o desempenho ininterrupto das atividades de docência ou suporte pedagógico à

docência do profissional pertencente na carreira do magistério do Município de Santa Terezinha de Itaipu nas atividades descritas no inciso I deste artigo

VI - Cargo: é o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades cometidas pelo Município a um profissional do magistério, que exerça atividades na Rede Municipal de Ensino;

VII - nível: plano salarial em que o professor poderá estar enquadrado, segundo critérios de titulação por escolaridade, representado por algarismos arábicos;

VIII - remuneração: é o vencimento percebido pelo Professor, acrescido de vantagens pecuniárias permanentes e provisórias, não incorporáveis, estabelecidos nesta Lei;

IX - vantagem pessoal: alcançada por meio de benefício financeiro e resultante de diferença de vencimento entre o valor recebido anteriormente à vigência desta Lei e o valor proposto na Tabela Salarial.

X - vencimento básico da categoria: é o salário base do profissional do magistério, ou seja, classe/nível A1 da carreira do professor;

XI - carreira: quadro para os quais os Professores poderão ascender através das referências por merecimento ou promoção por escolaridade;

XII - efetivo: é o professor ocupante de cargo de provimento efetivo, previsto nesta Lei;

XIII - estável: é o professor ocupante de cargo de provimento efetivo, previsto nesta Lei, após o alcance a sua estabilidade a partir do final do estágio probatório;

XIV - classe: valor indicativo de cada posição de vencimento-base ou salário-base em que o professor poderá estar enquadrado de acordo com a sua Promoção por Merecimento, dentro do nível a que pertença, representado por letras do alfabeto de "A" a "R";

Parágrafo único. Os demais conceitos que operacionalizam o Plano de carreira dos Professores constam do Estatuto dos Servidores Municipais de Santa Terezinha de Itaipu.

Art. 4º A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação à área educacional e à qualificação profissional, com remuneração e condições adequadas de trabalho;

II - a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III - a elevação por meio da mudança de nível de formação e de promoções periódicas pelo seu merecimento;

IV - o cumprimento das previsões da Lei Federal 11.738/2008.

Art. 5º O Sistema de Ensino Municipal, no cumprimento da Lei de diretrizes e bases da educação nacional, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

Parágrafo único. A implementação dos programas de que trata este artigo levará em consideração:

a) a prioridade em áreas curriculares carentes de professores;

b) a situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema;

c) a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

CAPÍTULO II

Do Quadro de Pessoal

Art. 6º O Quadro de cargos dos Profissionais do Magistério é composto pela carreira única de Professor, sendo que sua descrição, quantitativo, jornada de trabalho e requisitos para ingresso encontram-se descritos no Anexo II e IV desta Lei.

Art. 7º As funções gratificadas constantes do Anexo II desta Lei, são privativas ao ocupante do cargo de Professor.

Art. 8º A identificação estabelecida para cada Professor efetivo tem a seguinte interpretação:

I - 1º elemento: carreira a que pertence;

II - 2º elemento: classe de referência;

III - 3º elemento: nível de referência;

Art. 9º Os Profissionais do Magistério atuarão no atendimento aos objetivos do ensino fundamental, da educação infantil e da educação especial, e às características de cada fase do desenvolvimento do educando.

Art. 10 Aos profissionais da educação cabe:

I - participar na elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos, inclusive com a participação integral nos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; e

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola, com as famílias e a comunidade em geral.

Art. 11 O ingresso na carreira dos profissionais do magistério dar-se-á, somente, por meio de concurso público de provas e títulos.

§1º O Município de Santa Terezinha de Itaipu deverá, a partir da aprovação desta Lei, organizar concursos públicos específicos exigindo formação em nível superior.

§2º Deverá a administração municipal assegurar pontuação privilegiada no edital do concurso público para os professores de nível superior detentores de diploma de curso médio, modalidade normal, magistério.

Art. 12 A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de magistério, que não a de docência, só poderá ser exercida após estágio probatório.

CAPÍTULO III

Da Carreira

Seção I

Do Provimento

Art. 13 A investidura em cargo de Professor, após aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, dar-se-á na classe e nível A2 de vencimento da respectiva carreira.

Parágrafo único. Durante a vigência do estágio probatório é vedado a concessão de promoção por merecimento ou elevação por escolaridade ao Professor.

Seção II

Da Carreira

Art. 14 O servidor público do cargo de Professor fará jus a estrutura salarial constante do Anexo I desta Lei, considerando o nível de escolaridade e o merecimento alcançado por meio da avaliação de desempenho.

Art. 15 A evolução salarial dos Profissionais do Magistério terá como base o efetivo exercício do cargo, o compromisso com o poder público e a realização de ações e serviços públicos para a sociedade do Município de Santa Terezinha de Itaipu.

Seção III

Do Estágio Probatório

Art. 16 Ao entrar em exercício, o Professor nomeado para cargo de provimento efetivo, fica sujeito ao estágio probatório por período de 3 (três) anos, de exercício ininterrupto como regente de sala de aula, ministrando disciplinas básicas do Ensino Fundamental (1ª a 5ª ano) e/ou Educação Infantil, durante o qual será avaliado o seu desempenho, observado os fatores descritos no Art. 23 desta Lei.

§1º A avaliação de desempenho, para efeitos de estágio probatório será realizada a cada seis meses.

§2º Será considerado com desempenho insuficiente o professor que obtiver nota inferior a 70 (setenta) pontos.

§3º Será considerado reprovado no estágio probatório o Professor que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações consecutivas, garantido ampla defesa.

Seção IV

Da Promoção por Merecimento

Art. 17 A promoção por merecimento consiste na passagem do **professor estável** de uma classe para outra imediatamente posterior, dentro do mesmo nível e carreira a que pertence, mediante o cumprimento das condições estabelecidas no Art. 18.

Parágrafo único. O avanço de classe corresponderá um acréscimo de 3% (três cento) sobre o seu vencimento, conforme plano de carreira constante do anexo I desta Lei.

Art. 18 São condições para a promoção por merecimento:

I - aprovação no estágio probatório;

II - dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino;

III - cumprimento de interstício mínimo de 02 (dois) anos na classe em que se encontre o professor na função de docente, observado o disposto nos Artigos 19 e 20 desta Lei;

IV - nota igual ou superior a pontuação mínima estabelecida na avaliação de desempenho (70 pontos), segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional;

V - a qualificação em instituições credenciadas (cursos de atualização e aperfeiçoamento);

VI - não possuir mais de 05 (cinco) faltas não justificadas no período;

VII - não possuir mais de 10 (dez) atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada, sem justificativa.

§1º A avaliação de que tratam os incisos II, IV e V será realizada anualmente para os professores efetivos, e semestralmente para os professores em estágio probatório.

§2º Serão considerados como cursos de atualização e aperfeiçoamento, na educação, todos aqueles cursos, encontros, congressos, seminários e similares, cujos certificados apresentem conteúdo programático, carga horária e identificação do órgão expedidor, que sejam afins com a área de atuação do servidor e que perfaçam, no mínimo, um total de 80 (oitenta) horas, durante a permanência na respectiva classe.

§3º O exercício de cargo em comissão, agente político, de mandato eletivo, classista e associativo, ou a cedência do servidor à outro órgão da administração pública, não interromperá a contagem de interstício aquisitivo referido no inciso III, sendo a promoção concedida automaticamente, independente de avaliação de desempenho.

Art. 19 São causas de suspensão do interstício para a promoção por merecimento:

I - o período de licença para tratamento de saúde superior a 06 (seis) meses;

II - o período de licença sem remuneração, nos termos da legislação vigente, por até 30 (trinta) dias;

III - a prisão não decorrente de sentença definitiva;

Parágrafo único. Suspenso o prazo na forma prevista no *caput*, deverá o interstício ser restituído por tempo igual ao que faltava para sua complementação.

Art. 20 São causas de interrupção do interstício para a promoção por merecimento:

I - cumprimento de sanção disciplinar de suspensão ou de 02 (duas) advertências;

II - licença sem remuneração, nos termos da legislação vigente, por prazo superior a 30 (trinta) dias;

Parágrafo único. Na hipótese de interrupção do prazo, a contagem do interstício de 02 (dois) anos será reiniciada do zero a partir do primeiro dia útil subsequente ao dia que cessar a causa de interrupção.

Art. 21 O servidor que responde a processo administrativo terá sua promoção suspensa até decisão final.

Parágrafo único. Absolvido da acusação, terá direito à promoção, se lhe couber, assegurado o recebimento de vencimentos em atraso porventura existentes.

Art. 22 As promoções por merecimento serão formalizadas em ato próprio que produzirá efeitos funcionais e financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente aquele em que o servidor houver implementado todos os requisitos e apresentar a documentação que comprove a realização da qualificação necessária para alcançar a concessão da vantagem.

Seção V

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23 A Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, que será regulamentado por Decreto.

Parágrafo Único. A avaliação de Desempenho do Professor da Rede Municipal de Ensino e do Professor que atua em função diferente de Regente de Classe, dar-se-á através de Fichas específicas contendo os fatores estabelecidos no Art. 24, cujos conceitos serão definidos pela Secretaria Municipal de Educação e amplamente debatidos com os representantes do corpo docente.

Art. 24 No Sistema de Avaliação de Desempenho serão considerados os seguintes fatores:

I - Pontualidade;

II - Assiduidade;

III - criatividade e iniciativa;

IV - produtividade;

V - eficiência e eficácia;

VI - conduta ética;

VII - domínio metodológico e de conteúdos.

§1º O instrumento de avaliação base consta do Anexo

V desta Lei.

§2º O resultado final da avaliação será definido pela nota global de desempenho, calculada em função da média aritmética, atribuída a cada um dos fatores de avaliação citados neste artigo, considerada a escala de 0 (zero) a 100 (cem).

§3º Todo servidor será cientificado, por escrito, do resultado de sua avaliação de desempenho.

Art. 25 A documentação de avaliação de desempenho deverá ser concluída até 30 de novembro de cada ano e encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 26 A avaliação de desempenho será realizada por uma equipe formada por um membro indicado pelo Secretário Municipal de Educação e pelo Diretor, Vice-Diretor, Supervisor Pedagógico e dois professores da respectiva Escola.

Parágrafo único. O Diretor, o Vice-Diretor e o Supervisor pedagógico serão avaliados pela mesma comissão, substituindo o avaliado por outro professor do mesmo estabelecimento, indicado pelo corpo docente da respectiva escola.

Art. 27 Fica instituída a Comissão de Revisão de Avaliação de Desempenho que terá a incumbência de analisar e julgar as avaliações que requeiram revisão, assegurada ampla defesa, ratificando-as ou retificando-as.

§1º A Comissão aludida no caput deste Artigo será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) membros suplentes, nomeados pelo Executivo Municipal, sendo:

I - titulares:

- a)** o Secretário Municipal de Educação;
- b)** um representante da Secretaria de Administração;
- c)** um representante do Sindicato que representa a classe;
- d)** um representante da Associação de Pais e Mestres;
- e)** um representante dos professores das escolas municipais.

II - suplentes:

- a)** um representante da Secretaria de Educação;
- b)** um representante da Secretaria de Administração;
- c)** um representante do Sindicato que representa a classe;
- d)** um representante da Associação de Pais e Mestres;

e) um representante dos professores das escolas municipais.

§2º O Presidente da Comissão será eleito dentre os membros titulares da Comissão.

§3º Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) titulares em cada reunião.

§4º Ficam definidos os seguintes prazos:

I - 05 (cinco) dias úteis para requerimento de revisão do processo de avaliação, por iniciativa do professor avaliado, a contar da ciência do interessado;

II - 10 (dez) dias úteis, para revisão do processo de avaliação, por iniciativa do Departamento de Recursos Humanos, a contar do 1º dia útil subsequente ao do recebimento da avaliação.

III - 10 (dez) dias úteis, a contar do recebimento do processo de reavaliação, para apresentação das conclusões finais pela Comissão de Revisão de Avaliação de Desempenho.

Art. 28 O professor que obtiver nota global de desempenho inferior a 70 (setenta) será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do Programa de Capacitação, a ser definido pela Secretaria Municipal de Educação, que estabelecerá os objetivos, metas, cronograma e programas específicos.

Parágrafo único. Será punido com pena de demissão o professor que apresentar insuficiência de desempenho por dois períodos consecutivos de avaliação, após passar por processo administrativo, sendo-lhe garantido pleno direito de defesa.

Art. 29. Não será avaliado o servidor:

I - preso;

II - em cessão para outro órgão público;

III - em gozo de licença sem remuneração;

IV - em licença para exercer mandato classista, associativo ou eletivo, cargo em comissão e de agente político.

Seção VI

Da Elevação por Escolaridade

Art. 30 A elevação por escolaridade consiste na passagem do Professor estável de um nível para outro imediatamente posterior, dentro da mesma classe e carreira a que pertence, mediante a comprovação, a qualquer tempo, de sua formação junto ao Departamento de Recursos Humanos.

§1º As elevações por escolaridade serão formalizadas em ato próprio, produzindo efeitos funcionais e financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente aquele em que o servidor houver apresentado a documentação pertinente a sua formação.

§2º A elevação por escolaridade para servidor em estágio probatório produzirá efeitos funcionais e financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao término do estágio probatório, sendo vedado retroagir os efeitos a data de sua solicitação.

Art. 31 Fica permitido as seguintes elevações considerando a escolaridade exigida como requisito de ingresso no cargo, ainda que tenha sido adquirida em data anterior à posse.

§1º A elevação por escolaridade dar-se-á nos seguintes termos:

I - Para os servidores investidos em cargo público municipal de Professor até o dia 31 de dezembro de 2021, que exigia escolaridade inicial magistério:

a) nível 1: curso de nível médio, na modalidade normal (magistério);

b) nível 2: ensino superior, curso de licenciatura plena na área de educação;

c) nível 3: pós graduação de especialização ou aperfeiçoamento na área de educação de no mínimo 360 horas.

d) nível 4: pós graduação *stricto sensu*, em curso de mestrado ou doutorado.

II - Para os servidores investidos em cargo público municipal de Professor a partir de 1º de janeiro 2022, que exigia escolaridade inicial ensino superior, curso em licenciatura plena:

a) nível 2: ensino superior, curso de licenciatura plena na área de educação;

b) nível 3: pós graduação de especialização ou aperfeiçoamento na área de educação de no mínimo 360 horas.

c) nível 4: pós graduação *stricto sensu*, em curso de mestrado ou doutorado.

§2º Na hipótese do inciso I, quando atendidos os requisitos para a obtenção da elevação por escolaridade os servidores ocupantes do cargo de Professor, farão jus ao recebimento incorporado em seu vencimento de 10% (dez por cento) na primeira elevação, acumulado de 10% (dez por cento) para segunda elevação e acumulado de 10% (dez por cento) para terceira elevação, calculados sobre o nível 1 da carreira, conforme consta do anexo I desta Lei.

§3º Na hipótese do inciso II, quando atendidos os requisitos para a obtenção da elevação por escolaridade os servidores ocupantes dos cargos de Professor, farão jus ao recebimento incorporado em seu vencimento de 10% (dez por cento) na primeira elevação, acumulado de 10% (dez por cento) para segunda elevação, calculados sobre o nível 1 da carreira, conforme consta do anexo I desta Lei.

§4º É permitido ao servidor requerer elevação por escolaridade diretamente para o nível máximo previsto na carreira.

Art. 32 O requerimento de elevação por escolaridade deverá ser instruído com cópia física e autenticada do diploma e/ou certificado de conclusão de curso expedido pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV

Do Regime de Trabalho e da Remuneração

Seção I

Do Regime de Trabalho

Art. 33 A jornada de trabalho do cargo de professor é de 20 (vinte) horas semanais, devendo ser observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Art. 34 Na jornada de trabalho do docente em efetivo exercício da regência de classe está assegurado o limite de 1/3 (um terço) do total da sua jornada semanal para horas de atividades extraclasse, assim consideradas aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, com anuência da Direção da Escola.

§1º Terão direito à hora-atividade somente os professores que estejam em efetivo exercício da docência.

§2º A hora-atividade é destinada exclusivamente para planejamento, reuniões pedagógicas, correção de tarefas dos alunos, estudos e reflexões sobre os conteúdos curriculares e ações, projetos e propostas metodológicas, atendimento de alunos e pais e outros assuntos educacionais.

§3º As horas-atividades devem incluir trabalho pedagógico individual e trabalho pedagógico coletivo.

I - trabalho pedagógico individual é toda ação de regência de classe pressupõe trabalho prévio de planejamento e preparação de material e atividade posterior de acompanhamento e avaliação das tarefas dos alunos.

II - trabalho pedagógico coletivo é toda atividade desenvolvida de forma coletiva que possibilite a integração dos professores entre si e

com a comunidade escolar, por meio de reuniões administrativas e pedagógicas, sessões de estudos no que diz respeito a escola ou Secretaria Municipal de Educação, e reunião com pais.

§4º O planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações a serem executadas na hora-atividade dos professores, é de responsabilidade conjunta do Professor e Direção da Escola, sob supervisão e orientação da equipe pedagógica e administrativa da Secretaria Municipal de Educação.

§5º O quadro de distribuição da hora-atividade deve estar exposto em edital na escola e encaminhado à Secretaria Municipal de Educação, de forma a informar à comunidade escolar a disponibilidade de horário de atendimento do professor aos pais dos alunos.

§6º O uso indevido da hora-atividade pelo professor ou seu cumprimento fora do circuito escolar, salvo na hipótese prevista no Art. 35, considerar-se-á infração administrativa punida nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santa Terezinha de Itaipu, sujeito a pena de advertência, suspensão ou demissão.

§7º Fica igualmente sujeito as penas previstas no parágrafo anterior o servidor integrante da Direção da Escola que, de forma culposa ou dolosa, deixar de fiscalizar o correto uso da hora-atividade pelo Professor.

Art. 35 O Trabalho Pedagógico Coletivo desenvolvido pelo professor fora do horário de expediente de trabalho, desde que previamente comunicado, poderá ser compensado em até 02 (duas) horas da hora-atividade mensal a que tem direito, ficando, inclusive, dispensado de comparecer durante este período no estabelecimento de ensino.

§1º É expressamente vedado a realização da compensação referida no caput nas horas desenvolvidas em regência de classe.

§2º A compensação deve ser realizada em data posterior ao trabalho pedagógico coletivo, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, sob pena de caducidade do direito.

§3º A compensação a ser realizada pelo professor deverá ser comunicada, imediatamente e por escrito, pela Direção da Escola ao Departamento de Recursos Humanos para que sejam realizadas as anotações necessárias no cartão ponto do funcionário.

Art. 36 A distribuição, o controle, fiscalização e o acompanhamento das ações a serem executadas na hora-atividade dos professores é de responsabilidade da Equipe Administrativa e Pedagógica da escola, que deverá ser incluso no Projeto Político Pedagógico e Plano de Ação Anual.

Seção II

Da Remuneração

Art. 37 A remuneração dos Profissionais do Magistério é composta pelo vencimento, acrescido de vantagens pecuniárias gerais ou individuais, permanentes ou provisórias, previsto em lei.

Parágrafo único. É vedado ao Professor ativo, inativo ou pensionista, perceber, mensalmente, importância superior àquela fixada como remuneração para o Prefeito.

Art. 38 A remuneração do Profissional do Magistério compreende:

- I - vencimento;
- II - vantagens gerais:
 - a) adicional de férias;
 - b) décimo terceiro salário;
 - c) remuneração ou compensação por serviços extraordinários;
 - d) adicional noturno;
 - e) salário-família, na forma da Lei Federal.
- III - vantagens individuais:
 - a) as decorrentes da evolução funcional, ou seja, os acréscimos aos vencimentos por merecimento e nível de formação;
 - b) adicional por tempo de serviço;
 - c) gratificação de função;
 - d) função gratificada;
 - e) Auxílio Natalidade;
 - f) Auxílio ao servidor com filho portador de deficiência.
- IV - compensações financeiras:
 - a) vale transporte;
 - b) reembolso de despesas de viagem;

Parágrafo Único. A exceção das vantagens individuais decorrente da evolução funcional e adicional de tempo de serviço, as demais vantagens e compensações financeiras não são incorporáveis ao vencimento, devendo as mesmas serem pagas somente durante o período em que o Professor estiver desempenhando atividades a que fizer jus ao seu recebimento.

Subseção I

Das Vantagens

Art. 39 As vantagens pecuniárias percebidas pelo Profissional do Magistério não serão computadas nem acumuladas para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Subseção II

Do Adicional por Serviço Extraordinário

Art. 40 Ao ocupante de um único cargo efetivo de professor, poderá ser deferida hora-aula extraordinária, exclusivamente para atendimento à regência de classe, limitadas quatro horas diárias e por período não superior a 12 meses, na forma a ser estabelecida em regulamento próprio a ser elaborado pela Secretaria Municipal de Educação e homologado por Decreto do Prefeito Municipal.

§1º A hora-aula extraordinária terá valor fixado em função do vencimento básico do cargo e vantagem pessoal referida no Art. 68, acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da hora normal de trabalho.

§ 2º Na base de cálculo da hora-aula extraordinária e sobre o seu valor não incidirão quaisquer vantagens ou gratificações

Subseção III

Do Adicional Noturno

Art. 41 O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerado com 25% (vinte e cinco por cento) do valor da hora normal de trabalho.

§1º O pagamento do adicional noturno será calculado sobre o montante equivalente ao vencimento somado a vantagem pessoal do Profissional do Magistério, caso existente.

§2º Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no Art. 40.

Subseção IV

Do Décimo Terceiro Salário

Art. 42 O décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o Profissional do Magistério fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano, acrescida da média das verbas de cunho remuneratório percebidas, ressalvadas as exceções previstas em Lei.

§1º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§2º O valor do décimo terceiro salário do Professor que, durante o ano, tiver ocupado cargo em comissão ou exercido função de confiança, será calculado proporcionalmente à remuneração percebida durante o período.

Art. 43 O décimo terceiro salário poderá ser pago em até duas parcelas, sendo a primeira após o dia 30 (trinta) de junho e a segunda parcela, ou quota única, até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, a depender da disponibilidade financeira da administração municipal.

Art. 44 O Profissional do Magistério exonerado perceberá seu décimo terceiro salário proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 45 O décimo terceiro salário não será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Subseção V

Das Férias

Art. 46 Os profissionais do magistério terão direito a 30 (trinta) dias de férias, devendo ser concedida nos períodos de férias escolares, de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Os professores quando no exercício da docência poderão usufruir, ainda, de mais 15 dias de descanso de acordo com o calendário anual elaborado pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 47 Os profissionais do magistério, quando do gozo das férias, receberão um benefício no valor equivalente a um terço da sua remuneração mensal sobre o período de 30 (trinta) dias, a título de abono de férias, sendo vedada a sua incidência sobre os dias de descanso

Art. 48 Independentemente de solicitação, os profissionais do magistério, quando do gozo das férias, receberão um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração mensal sobre o período de 30 (trinta) dias de férias, a título de adicional de férias, sendo vedada a sua incidência sobre os dias de recesso.

§1º O adicional de que trata o caput deste artigo deverá ser pago na competência imediatamente anterior a fruição do período programado de férias, a título de adiantamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias, juntamente com a remuneração daquela competência, excluídas as parcelas decorrentes de substituição e de pagamentos atrasados.

§2º O referido adicional será recalculado e pago integralmente no mês de fruição das férias, para pagamento de eventuais diferenças decorrentes de alteração da situação funcional, remuneratória ou de reajustes, descontando-se o valor pago a título de adiantamento, bem como realizada sua tributação.

Subseção VI

Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 49 O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 1% (um por cento) por ano de serviço público efetivo, observado o limite máximo de 37% (trinta e sete por cento) incidente exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo.

§1º O Profissional do Magistério fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o anuênio.

§2º Os requisitos e demais conceitos que operacionalizam sua concessão constam do Estatuto do Servidor Público dos Servidores Municipais de Santa Terezinha de Itaipu.

Subseção VII

Da Função Gratificada

Art. 50 O Profissional do Magistério que vier a ser investido em função gratificada, fará jus a gratificação pelo seu exercício, conforme estabelecido nesta Lei.

§1º As funções gratificadas, quantitativos de vaga e remuneração encontram-se descritos nos Anexos II e III desta Lei.

§2º Os Profissionais do Magistério serão nomeados na função gratificada pelo Prefeito Municipal ou pessoa por ele delegada, salvo disposição em contrário, após a indicação do Secretário Municipal de Educação.

§3º É vedado a criação ou alteração de funções gratificadas se não por Lei Municipal.

Art. 51 Os Diretores de Escola de Educação Infantil (Pré-Escolar) e Ensino Fundamental serão eleitos, conforme regulamento a ser aprovado pelo Executivo Municipal, através de Lei, observado o critério de paridade e com direito à reeleição por mais uma única vez.

Art. 52 Em caso de vacância na Direção de Escola, o Prefeito Municipal nomeará o candidato que teve a maior votação no respectivo pleito, imediatamente subsequente ao atual Diretor, para completar o mandato.

Parágrafo único. Em caso de não haver candidato substituto, o Diretor será indicado pela Secretaria Municipal de Educação e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 53 Ao Diretor de Escola é garantido o pagamento de salário correspondente a dois turnos, mais a respectiva Função Gratificada, que não se incorpora ao salário para nenhum efeito.

Art. 54 As funções relativas à Vice-Direção de unidades escolares serão desempenhadas, exclusivamente por servidor de carreira, ocupante de cargo de Professor, atendidos a formação para o cargo.

Art. 55 O Vice-Diretor de Escola será escolhido pelo Secretário Municipal de Educação e nomeado pelo Prefeito Municipal, a partir de lista tríplice formulada pelo Diretor da respectiva escola.

§1º Enquanto na função de Vice-Diretor, o Professor fará jus à percepção da gratificação constante do Anexo III desta Lei, não se incorporando ao vencimento para nenhum efeito. Ao assumir cargo de Diretor, fará jus a respectiva gratificação.

§2º A função de que trata o *caput* deste artigo somente será designada para escolas com mais de 401 (quatrocentos e um) alunos.

Art. 56 O Diretor de CMEI - Centro Municipal de Educação Infantil, função gratificada desempenhada exclusivamente por servidor de carreira, ocupante do cargo de Professor, serão nomeados a partir da escolha realizada com a participação da comunidade escolar, dentre os candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho ou critérios técnicos de mérito e desempenho, e fará jus à percepção da gratificação constante do Anexo III desta Lei, não se incorporando ao vencimento para nenhum efeito. [\(Alterado pela Lei Complementar 249, de 17 de outubro de 2022\)](#)

Art. 57 As funções relativas à Supervisão Técnico-Pedagógica, Orientador Educacional e Psicopedagogo serão desempenhadas, exclusivamente por servidor de carreira, mediante designação, por decreto do Chefe do Poder Executivo, observada a experiência docente mínima de 3 (três) anos, adquirida no sistema de ensino público ou privado, incluindo estágio probatório.

Art. 58 O Supervisor Pedagógico será eleito pelo quadro de professores do estabelecimento.

Parágrafo único – Caso não haja candidatos, o Supervisor de Ensino será designado nos termos do §2º do Art. 50.

Art. 59 Os valores recebidos por meio das gratificações previstas no Art. 50 desta Lei, não geram direito adquirido, não poderão ser incorporados e serão recebidos somente durante o exercício das funções.

Subseção VIII

Da Gratificação de Função

Art. 60 Gratificação de função é o pagamento adicional ao Professor público municipal, devido, temporariamente, pelo efetivo exercício de uma determinada atividade, enquanto a mesma perdurar.

§1º As gratificações de função, quantitativos de vaga e remuneração encontram-se descritos no Anexo III desta Lei.

§2º A Secretaria Municipal de Educação definirá, em regulamento, os critérios para escolha do Professor e os requisitos mínimos necessários para concorrer à gratificação.

§3º Os valores recebidos na forma deste artigo, não geram direito adquirido, não poderão ser incorporados e serão recebidos somente durante o exercício das funções.

CAPÍTULO V

Da Distribuição dos Profissionais do Magistério

Seção I

Da Remoção

Art. 61 Remoção é o deslocamento do Profissional do Magistério de um estabelecimento de ensino e/ou órgão administrativo para outro, dentro da estrutura municipal.

§1º A remoção somente poderá ocorrer mediante requerimento fundamentado das partes interessadas, após parecer favorável do Departamento de Ensino e aprovação do Secretário Municipal de Educação, no final de cada ano letivo.

§2º A remoção se processa sempre em época de férias escolares, salvo por necessidade ou interesse do ensino, ou ainda motivo de saúde, e implica sempre em alteração de designação.

§3º É vedado ao professor em estágio probatório a remoção, salvo por necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

Seção I

Da Cedência

Art. 62 A cedência do integrante da carreira do magistério para outras funções fora do sistema de ensino municipal só será admitida sem ônus para o sistema de origem e mediante a concordância do Professor.

§1º A cedência para outras funções fora do sistema de ensino municipal só poderá ocorrer se neste houver professores excedentes.

Art. 63 A cedência é concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, sendo renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.

Parágrafo único. O Profissional do Magistério só poderá ser cedido após o período de 03 (três) anos de efetivo exercício na rede municipal de ensino.

Art. 64 O profissional do magistério público municipal, quando cedido, permanece lotado na Secretaria Municipal de Educação, sendo designado para a unidade escolar de origem, quando terminado o período de cedência.

CAPÍTULO VI

Do Enquadramento na Carreira

Art. 65 Todos os Profissionais do Magistério Municipal, cujo ingresso tenha sido por meio de concurso público ou tenha adquirido estabilidade constitucional, deverão ser enquadrados no novo plano de cargos Carreira e vencimentos, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 66 Em até 30 (trinta) dias após a vigência desta Lei, o Departamento de Recursos Humanos publicará a relação nominal dos profissionais do magistério abrangidos por esta nova carreira com as referidas informações do novo enquadramento.

Art. 67 O Profissional do Magistério que discordar do enquadramento poderá submeter suas razões ao Departamento de Recursos Humanos para análise, dentro do prazo de até 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. Passados 30 (trinta) dias da divulgação da relação de enquadramento de que trata o *caput* deste artigo sem que haja manifestação do servidor, o Departamento de Recursos Humanos providenciará o enquadramento definitivo.

Art. 68 As diferenças de remuneração verificadas em decorrência da proposta de enquadramento na presente Lei serão pagas como vantagem pessoal nominalmente identificada.

§1º A partir da vigência desta Lei somente incidirão sobre a vantagem pessoal de que trata este artigo os reajustes salariais anuais, não sendo possível qualquer benefício de acréscimos oriundos de avanço na carreira.

§2º A vantagem pessoal de que trata este artigo receberá anualmente o mesmo percentual de reajuste, ou correção, aplicado sobre o vencimento da carreira dos servidores do quadro geral.

CAPÍTULO VII

Da Implantação e Gestão do Plano de Carreira

Art. 69 A implantação do plano de que trata esta Lei, far-se-á em conformidade com o tempo de efetivo exercício comprovado no cargo até a vigência desta Lei.

Art. 70 Os recursos para assegurar o cumprimento desta Lei são os provenientes das dotações orçamentárias próprias do Município de Santa Terezinha de Itaipu.

Art. 71 A gestão do plano e da carreira de que trata esta Lei é de responsabilidade da administração municipal, cabendo-lhe:

I - fixar diretrizes operacionais para implementação dos mecanismos de enquadramento dos servidores;

II - implementar os mecanismos de enquadramento regular e sistemático dos servidores no plano instituído por esta Lei;

III - Implementar a sistemática de Avaliação de Desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta Lei.

IV - manter atualizado o Manual de Ocupações e demais anexos desta lei, alteradas por lei posterior;

CAPÍTULO VIII

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 72 Quando de alterações no quadro de pessoal, com criação de novos cargos e vagas, estes deverão ser descritos, avaliados e incluídos no conjunto das especificações constantes dos anexos estabelecidos nesta Lei.

Art. 73 Fica expressamente vedada a concessão de incentivos e vantagens pecuniárias nos termos desta Lei com reflexos retroativos a sua vigência, especialmente em relação a elevação por escolaridade.

Art. 74 Os Profissionais do Magistério farão jus à reposição anual das perdas inflacionárias, sem distinção de índice dos demais servidores públicos municipais, acrescida de ganho real, quando possível.

§1º O reajuste a ser concedido nos termos do *caput* deste artigo, far-se-á considerando a variação percentual acumulada de 12 meses pelo INPC ou IPCA para o mês de novembro de cada ano, a critério do Chefe do Poder Executivo.

§2º As verbas previstas nos Anexos I e III desta Lei, receberão o mesmo percentual de reajuste concedido nos termos deste artigo.

Art. 75 Fica instituída a data base no dia 1º de janeiro de cada ano, para o fim da revisão geral de vencimentos

Art. 76 Entra em extinção a partir da vigência dessa Lei somente o nível de formação médio, modalidade normal, do cargo de Professor.

§1º Fica assegurado aos Professores com formação em nível médio, que integram esta carreira na data da vigência desta Lei, o direito de avançar nos termos estabelecidos nesta carreira.

§2º A partir da vigência desta Lei, a administração municipal fica impedida de realizar concurso público para os cargos que estão em extinção.

Art. 77 Constituem parte integrante desta Lei:

I - Anexo I: Tabela Salarial;

II - Anexo II: Quadro de Cargos Permanentes e funções da Carreira dos Profissionais do Magistério - nomenclatura, carga horária, número de vagas e requisitos para ingresso;

III - Anexo III: Tabelas de Gratificação pelo Exercício das Funções da Carreira do Magistério

IV - Anexo IV: Atribuições dos cargos do Magistério;

V - Anexo V: Avaliação de Desempenho por Competências para Promoção de Carreira no Magistério.

Art. 78 Fica assegurado aos Profissionais do Magistério em estágio probatório, investidos em cargo público municipal até o dia 31 de dezembro de 2021, a promoção por merecimento prevista no Art. 17 e a elevação por escolaridade prevista no Art. 30 desta Lei.

Art. 79 Aplica-se o disposto no Art. 13 desta Lei, apenas aos Profissionais do Magistério que ingressarem no cargo público após 1º de janeiro de 2022.

Art. 80 Fica revogada a Lei Complementar 96/2003, de 03 de junho de 2003, e as suas alterações posteriores.

Art. 81 Esta Lei entra em vigor em 1º de Janeiro de 2022.

Paço Municipal 3 de Maio, em 1º de janeiro de 2022.

KARLA GALENDE
PREFEITA

E GESTÃO DE PESSOAS

ANEXO I
TABELA SALARIAL

1. PROFESSOR (20 HORAS)

PROFESSOR (20 HORAS)	NÍVEL	CLASSE																	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	1	1.900,00	1.957,00	2.015,71	2.076,19	2.138,48	2.202,64	2.268,72	2.336,79	2.406,90	2.479,11	2.553,49	2.630,10	2.709,01	2.790,29	2.874,00	2.960,22	3.049,03	3.140,51
	2	2.090,00	2.152,70	2.217,29	2.283,81	2.352,33	2.422,90	2.495,59	2.570,46	2.647,58	2.727,01	2.808,83	2.893,10	2.979,90	3.069,30	3.161,38	3.256,23	3.353,92	3.454,54
	3	2.280,00	2.348,40	2.418,86	2.491,43	2.566,18	2.643,17	2.722,47	2.804,15	2.888,28	2.974,93	3.064,18	3.156,11	3.250,80	3.348,33	3.448,78	3.552,25	3.658,82	3.768,59
	4	2.470,00	2.544,10	2.620,43	2.699,05	2.780,03	2.863,44	2.949,35	3.037,84	3.128,98	3.222,85	3.319,54	3.419,13	3.521,71	3.627,37	3.736,20	3.848,29	3.963,74	4.082,66

ANEXO II
CARGOS DA CARREIRA
NOMENCLATURA, CARGA HORÁRIA, NÚMERO DE VAGAS E REQUISITOS

1. CARGOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

CARGOS	VAGAS	CARGA HORÁRIA SEMANAL	ESCOLARIDADE	REQUISITOS PARA INGRESSOS
Professor	280	20	Superior	Graduação em nível superior, em curso de pedagogia ou normal superior.
Diretor de Escola	06	40	Superior	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional e 3 (três) anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.
Vice-Diretor de Escola	06	40	Superior	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional e 3 (três) anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.
Diretor de CMEI - Centro Municipal de Educação Infantil	06	40	Superior	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional e 3 (três) anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.

Supervisor Pedagógico	12	20 ou 40	Superior	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional e 03 (três) anos de docência adquirida em qualquer nível, ou sistema público, ou privado, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC).
Supervisor Técnico-Pedagógico	12	20 ou 40	Superior	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional e 03 (três) anos de docência adquirida em qualquer nível, ou sistema público, ou privado, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC).
Orientador Educacional	06	20 ou 40	Superior	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação específica em Orientação Educacional e 03 (três) anos de docência adquirida em qualquer nível, ou sistema público, ou privado, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC)
Psicopedagogo	04	20 ou 40	Superior	Graduação plena em Pedagogia e com habilitação em Psicopedagogia ou graduação plena em curso na área da educação ou com pós-graduação específica em Psicopedagogia e 3 (três) anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.

2. QUADRO DE CONVERSÃO DE NOMENCLATURAS DE CARGOS:

NOMENCLATURA ANTERIOR DO CARGO	NOVA NOMENCLATURA DO CARGO
SUPERVISOR DE ENSINO	SUPERVISOR PEDAGÓGICO

A N E X O III
TABELAS DE GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

1) DIRETOR DE ESCOLA (40 HORAS)

PORTE DA ESCOLA	NÚMEROS DE ALUNOS	GRATIFICAÇÃO
NÍVEL I	ATÉ 300	R\$ 1.130,00
NÍVEL II	DE 301 A 500	R\$ 1.200,00
NÍVEL III	501 OU MAIS	R\$ 1.370,00

2) VICE-DIRETOR DE ESCOLA (40 HORAS)

PORTE DA ESCOLA	NÚMEROS DE ALUNOS	GRATIFICAÇÃO
NÍVEL II	DE 401 A 500	R\$ 940,00
NÍVEL III	501 OU MAIS	R\$ 1.130,00

3) DIRETOR DE CMEI – CENTRO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL (40 HORAS)

FUNÇÃO	VAGAS	GRATIFICAÇÃO
DIRETOR DE CMEI – CENTRO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL	04	R\$ 1.130,00

4) SUPERVISOR PEDAGÓGICO EM ESCOLA

CARGA HORÁRIA SEMANAL	VALOR
20 HORAS	R\$ 470,00
40 HORAS	R\$ 940,00

5) SUPERVISOR TÉCNICO-PEDAGÓGICO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGA HORÁRIA SEMANAL	VALOR
20 HORAS	R\$ 600,00
40 HORAS	R\$ 1.200,00

6) ORIENTADOR EDUCACIONAL

CARGA HORÁRIA SEMANAL	VALOR
20 HORAS	R\$ 600,00
40 HORAS	R\$ 1.200,00

7) TABELA DE GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	VAGAS	GRATIFICAÇÃO
ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO - SALA DE RECURSO	20	12	R\$ 440,00
ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO - CLASSE ESPECIAL	20	03	R\$ 660,00

8) PSICOPEDAGOGO

CARGA HORÁRIA SEMANAL	VALOR
20 HORAS	R\$ 600,00
40 HORAS	R\$ 1.200,00

A N E X O IV
ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

CARGO	GRUPO	CÓDIGO		
PROFESSOR				
<table border="1"><tr><td data-bbox="178 909 288 1256" style="text-align: center; vertical-align: middle;">SUMÁRIO DA FUNÇÃO</td><td data-bbox="308 909 1540 1256"><p>Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecido, participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade. (art. 13 LDB).</p></td></tr></table>			SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecido, participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade. (art. 13 LDB).</p>
SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecido, participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade. (art. 13 LDB).</p>			

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Entregar no prazo estabelecido notas, livros de chamada, relatórios de conselho de classe e outras atividades solicitadas pela escola; preparar antecipadamente o material a ser utilizado em sala de aula, zelar e manter organizado os materiais de uso coletivo; participar das atividades extraclasse organizadas, desenvolvidas ou propostas pela Escola ou Semed; tratar com respeito e igualdade todos os educandos e a comunidade escolar estabelecendo estratégias para harmonia em sala de aula, promovendo um ambiente agradável para aprendizagem; utilizar de forma produtiva o tempo disponibilizado para hora-atividade, inclusive para formação continuada, respeitando os conteúdos do planejamento, ritmo da turma e as especificidades de cada educando; possuir iniciativa e realizar em sala de aula estratégias diversificadas para sanar os problemas de aprendizagem e indisciplina; preparar aulas com criatividade, utilizando diferentes recursos didáticos/pedagógicos visando a construção do conhecimento; buscar aperfeiçoar-se participando de grupos de estudos, palestras, cursos, seminários, encontros pedagógicos, leitura, entre outros, respeitando horários estabelecidos; utilizar critérios avaliativos bem definidos de acordo com o planejamento do ano, propondo diferentes instrumentos de avaliação; permanecer em sala de aula, evitando transitar desnecessariamente pelo estabelecimento de ensino, durante as aulas; ter conduta ética, mantendo sigilo de assuntos específicos tratados na escola; conhecer e respeitar a hierarquia funcional da escola; dominar os conteúdos, buscar metodologias inovadoras e criativas; ter pontualidade e deixar atividades organizadas para eventual substituição de colega por ausência justificada;</p>			
	REQUISITOS	ESCOLARIDADE	A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal. (Art. 62 – LDB)	
		EXPERIÊNCIA		
		COMPLEMENTARES		
	CARGO	GRUPO	CÓDIGO	
	DIRETOR DE ESCOLA	FG		
SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>À direção da escola cabe a gestão, com objetivo de manter o bom funcionamento da escola em suas esferas física, material, política, financeira, pedagógica e emocional. Como um líder, deve incentivar, motivar, inspirar, diariamente, tanto sua equipe quanto seus alunos. Cabe ao diretor, promover a integração entre a escola e os pais, responsáveis e demais familiares do aluno. É o responsável direto pela coordenação, elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico, documento que regulamenta as ações a serem desenvolvidas pelo estabelecimento.</p>			

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Estabelecer e manter um bom planejamento educacional, com objetivos, metas e estratégias bem definidas; estabelecer, em conjunto com os professores e equipe pedagógica, estratégias didáticas e de trabalho em sala de aula; qualificar e atualizar, conforme necessário, o Projeto Político Pedagógico da escola; buscar garantir que professores, demais funcionários e alunos tenham à disposição ferramentas necessárias para um processo de educação eficaz; promover, periodicamente conselhos de classe; analisar indicadores de qualidade de ensino da escola como índices de evasão escolar, aprovação e reprovação e buscar processos e estratégias de recuperação dos alunos com menor rendimento; promover a boa comunicação com toda a comunidade escolar e buscar o engajamento dos pais ou responsáveis na vida escolar dos filhos; apoiar a participação dos professores e demais funcionários em cursos de capacitação organizados e indicados pela secretaria municipal de educação; preservar o patrimônio físico da escola; assegurar o cumprimento do calendário escolar; acompanhar a aplicação dos recursos federais recebidos pela escola por meio da APMF; cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor; aplicar normas, procedimentos, medidas administrativas da secretaria municipal de educação; coordenar a implementação das diretrizes pedagógicas da secretaria municipal de educação; organizar os turnos e turmas da escola conforme a demanda; verificar e acompanhar o controle de frequência dos funcionários da escola; promover grupos de estudos; zelar pelo bom uso dos equipamentos, materiais e espaços da escola.</p>			
	REQUISITOS	ESCOLARIDADE	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional.	
		EXPERIÊNCIA	Comprovação de três anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.	
		COMPLEMENTARES		
SUMÁRIO DA FUNÇÃO	CARGO	GRUPO	CÓDIGO	
	VICE-DIRETOR DE ESCOLA	FG		
<p>Auxiliar a Direção nas atribuições que lhe forem confiadas.</p>				

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Assessorar a direção na determinação de normas gerais de organização e funcionamento do estabelecimento; zelar pelo bom andamento das atividades e da disciplina escolar; auxiliar nas atividades dos órgãos de apoio administrativo e pedagógico do estabelecimento; auxiliar a direção na composição das classes; verificar a execução dos serviços de manutenção e higiene do ambiente escolar; verificar a presença de professores em classe, no horário previsto, providenciando o atendimento dos alunos quando da ausência de um dos docentes; informar a direção sobre os fatos ocorridos no funcionamento do estabelecimento em que atua, presta esclarecimento a professores, funcionários, pais e alunos sobre determinações diversas tomadas pelo estabelecimento; comunicar à Direção providências adotadas na solução de problemas surgidos; atender as solicitações da Direção, relativas a assuntos de sua competência; substituir o Diretor em suas faltas ou impedimentos, seguindo as metas pré-fixadas pela Direção na execução das propostas orçamentárias.</p>			
	REQUISITOS	ESCOLARIDADE	Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional.	
		EXPERIÊNCIA	Comprovação de três anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.	
		COMPLEMENTARES		
CARGO		GRUPO	CÓDIGO	
ORIENTADOR EDUCACIONAL		FG		

SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>Coordenar, acompanhar e interferir na relação ensino-aprendizagem entre aluno e professor; elaborar planilha para avaliação pedagógica; assessorar a Direção e professores na elaboração do Plano Global e proposta pedagógica; coordenar o conselho de classe; controlar a frequência dos alunos; atender pais e alunos.</p>		
DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Elaborar planilhas para avaliação pedagógica dos alunos com problemas de aprendizagem, orientar professores sobre esses problemas ou encaminhar o aluno a especialista; manter o registro dos encaminhamentos; assessorar a Direção da escola; acompanhar e interferir na relação ensino-aprendizagem; detectar problemas, avaliar resultados juntamente com o professor e prestar orientação aos mesmos e alunos; assessorar os professores, quando solicitado, fornecendo-lhes subsídios no que diz respeito a algum aspecto na sua área de atuação; palestrar e conversar com alunos; coordenar o conselho de classe; convocar reuniões com professores, pais e alunos para detectar e solucionar problemas de relacionamento; assessorar professores na recuperação paralela e traçar planos para o bom desenvolvimento da mesma; controlar a frequência dos alunos, notificar os pais das faltas e encaminhar, quando for o caso, ao Conselho Tutelar; executar outras atividades correlacionadas com as tarefas acima descritas.</p>		
REQUISITOS	ESCOLARIDADE	<p>Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação específica em Orientação Educacional.</p>	
	EXPERIÊNCIA	<p>Comprovação de 03 (três) anos de docência adquirida em qualquer nível, ou sistema público, ou privado, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC).</p>	
	COMPLEMENTARES		
CARGO		GRUPO	CÓDIGO
PSICOPEDAGOGO		FG	

SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>Atuar nos processos educativos com o objetivo de diminuir a frequência dos distúrbios de aprendizagem. O trabalho incide nas questões didático-metodológicas, bem como a identificação das dificuldades, formação e orientação dos professores, além de fazer aconselhamento aos pais. Diminuir e propor intervenções para tratar dos problemas de aprendizagem já instalados.</p>	
DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Promover a aprendizagem cooperativa, em que cada aluno possa atingir seus objetivos de forma colaborativa, tendo a integração, o grupo, o trabalho em equipe como pressuposto para essa aprendizagem; promover a cooperação entre escola e a família com base nos projetos educativos específicos; colaborar com a formação do professor; participar de equipes multidisciplinares, compartilhando ideias, procedimentos e materiais didáticos; entender o processo que leva o ser humano a assimilar e construir o conhecimento. Trabalhar com os processos de aprendizagem, assim como, as dificuldades e limitações inerentes, decifrando a origem da dificuldade apresentada, que pode ser social, física e mesmo emocional; contribuir no esclarecimento de dificuldades de aprendizagem que não têm como causa apenas deficiências do aluno, mas que são consequências de problemas escolares. Analisar e assinalar os fatores que favorecem, intervêm ou prejudicam uma boa aprendizagem em uma instituição; orientar família, auxiliar os professores e demais profissionais nas questões pedagógicas, colaborar com a direção e, principalmente, prestar assistência ao aluno que esteja com algum tipo de dificuldade escolar; melhorar o processo de ensino e a qualidade da aprendizagem, com base em uma visão ética e social; realizar a avaliação psicopedagógica/psicoeducacional/multiprofissional a fim de diagnosticar e tratar as dificuldades de aprendizagem escolar, adequando os processos educativos, tendo em vista a perspectiva da Educação Especial e Inclusiva; propor encaminhamentos de natureza pedagógica (adaptações curriculares necessárias de pequeno e grande porte), estrutural (forma de avaliação, forma de aplicação, o que se pretende avaliar, com qual objetivo) e administrativa que possam otimizar e transformar essa realidade; promover a aprendizagem cooperativa, em que cada aluno possa atingir seus objetivos de forma colaborativa, tendo a integração, o grupo, o trabalho em equipe como pressuposto para essa aprendizagem; detectar os entraves que prejudicam o ensino e a aprendizagem, contribuindo assim o professor na adoção de metodologias que facilitem o aprendizado e encaminhando aqueles alunos que precisem de outros profissionais como psicólogos, fonoaudiólogos, neurologistas e psiquiatras; executar outras atividades relacionadas às tarefas acima descritas.</p>	
REQUISITOS	ESCOLARIDADE	<p>Graduação plena em Pedagogia e com habilitação em Psicopedagogia ou graduação plena em curso na área da educação ou com pós-graduação específica em Psicopedagogia.</p>
	EXPERIÊNCIA	<p>Comprovação de 03 (três) anos de docência adquirida em qualquer nível de sistema de ensino, público ou privado, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC).</p>
	COMPLEMENTARES	

CARGO
SUPERVISOR PEDAGÓGICO

GRUPO
FG

CÓDIGO

SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>Organizar e orientar trabalho pedagógico desenvolvido pelos professores da escola, promover a interação e integração entre os grupos que atuam na escola, zelar pela qualidade do ensino, colaborar diretamente com os professores, com os alunos e suas famílias a promoção dos processos de ensino e aprendizagem.</p>		
DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Participar da elaboração e implementar a proposta pedagógica da escola; auxiliar o diretor na organização das turmas conforme a demanda da escola; organizar cronogramas de horários das atividades da escola; orientar os professores com sugestões de melhoria para o trabalho em sala de aula; buscar estratégias de recuperação de alunos; acompanhar o desenvolvimento educacional de todos os alunos da escola; orientar e repassar informações aos pais dos alunos sobre a vida escolar dos seus filhos; promover um ambiente de harmonia e integração entre os profissionais da escola; zelar pelo cumprimento de normas e diretrizes que garantam a regularidade e eficácia do processo educativo; avaliar o processo de ensino aprendizagem, por meio de acompanhamento individual dos alunos, de relatórios, participação em conselho de classe; encaminhar alunos para os atendimentos especializados, quando necessário.</p>		
REQUISITOS	ESCOLARIDADE	<p>Graduação plena em pedagogia ou graduação plena em curso na área de educação com pós graduação em gestão escolar/educacional.</p>	
	EXPERIÊNCIA	<p>Comprovação de três anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.</p>	
	COMPLEMENTARES		
	CARGO	GRUPO	CÓDIGO
	SUPERVISOR TÉCNICO-PEDAGÓGICO	FG	

SUMÁRIO DA FUNÇÃO	<p>Orienta e supervisiona o trabalho pedagógico desenvolvido nas escolas e CMEIs. Zela pela qualidade do ensino, colabora com os professores e equipe pedagógica das escolas na promoção dos processos de ensino e aprendizagem. Articula com as várias instâncias de ensino para implementação de políticas públicas de promoção da educação.</p>	
DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	<p>Exercer, por meio de visitas, a supervisão das escolas e CMEIs, prestando a necessária orientação técnica e pedagógica; Assessorar, acompanhar, orientar, avaliar e controlar os processos educacionais implementados nas diferentes instâncias do sistema de ensino; Orientar a elaboração das propostas pedagógicas das escolas e CMEIs; Orientar e acompanhar o desenvolvimento de ações voltadas à melhoria da atuação docente e do desempenho dos alunos; Zelar pelo cumprimento de normas e diretrizes que garantam a regularidade e eficácia do processo educativo; Participar da elaboração e do desenvolvimento de programas de educação continuada propostos pela Secretaria de Educação para aprimoramento da gestão escolar; Realizar estudos e pesquisas, dar pareceres e propor ações voltadas para o desenvolvimento do sistema de ensino. Orientar a implementação do currículo adotado pela secretaria, acompanhando, avaliando sua execução e, quando necessário, redirecionando rumos; Acompanhar o desempenho da equipe escolar, buscando ações conjuntas que promovam soluções e formas adequadas ao aprimoramento do trabalho pedagógico e administrativo da escola; Participar da análise dos resultados dos processos de avaliação institucional a fim de verificar a qualidade do ensino oferecido, auxiliando na proposição e adoção de medidas para superação das fragilidades detectadas.</p>	
REQUISITOS	ESCOLARIDADE	Graduação plena em curso na área de educação.
	EXPERIÊNCIA	Comprovação de três anos de docência adquirida em qualquer sistema de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação.
	COMPLEMENTARES	

ANEXO V
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS PARA PROMOÇÃO DE CARREIRA NO MAGISTÉRIO

Nome do Servidor:				Matrícula:		
Cargo: Professor – 20h	Lotação Atual:			Admissão: ___/___/___		
Período Avaliado: () 1º semestre () 2º semestre Ano: _____						
<i>Marque “X” em apenas 1 das 4 possibilidades apresentadas</i>						
<i>CRITÉRIO</i>	<i>ITENS</i>	<i>ÀS VEZES (0,85)</i>	<i>SEMPRE (2,5)</i>	<i>NUNCA (0,0)</i>	<i>QUASE SEMPRE (1,7)</i>	<i>RESULTADO</i>
PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE	Avisa e justifica suas faltas ao trabalho?					
	Deixa atividades encaminhadas para a substituição quando precisa se ausentar do trabalho?					
	É pontual?					

<i>CRITÉRIO</i>	<i>ITENS</i>	<i>QUASE SEMPRE (3,75)</i>	<i>ÀS VEZES (2,5)</i>	<i>SEMPRE (5,0)</i>	<i>NUNCA (0,0)</i>	<i>RESULTADO</i>
DISCIPLINA, EFICIÊNCIA/EFICÁCIA	Entrega no prazo estabelecido notas, livros de chamada, relatórios de conselho de classe e outras atividades solicitadas pela escola?					
	Possui domínio da turma?					
	Envolve-se e participa das atividades extraclasse organizadas, desenvolvidas ou propostas pela Escola ou SEMED?					
<i>CRITÉRIO</i>	<i>ITENS</i>	<i>ÀS VEZES (0,85)</i>	<i>SEMPRE (2,5)</i>	<i>NUNCA (0,0)</i>	<i>QUASE SEMPRE (1,7)</i>	<i>RESULTADO</i>
FATOR METODOLÓGICO	Prepara antecipadamente o material a ser utilizado em sala de aula, zela e mantém organizado os materiais de uso coletivo?					
	Domina o conteúdo?					
	Possui encaminhamento metodológico adequado?					

<i>CRITÉRIO</i>	<i>ITENS</i>	<i>NUNCA (0,0)</i>	<i>QUASE SEMPRE (3,75)</i>	<i>ÀS VEZES (2,5)</i>	<i>SEMPRE (5,0)</i>	<i>RESULTADO</i>
QUALIDADE, CRIATIVIDADE, RESPONSABILIDADE E PRODUTIVIDADE DE TRABALHO	É utilizado de forma produtora o tempo disponibilizado para hora-atividade, inclusive para formação continuada, respeitando os conteúdos do planejamento, ritmo da turma, e as especificidades de cada educando?					
	Possui iniciativa e realiza em sala de aula estratégias diversificadas para sanar os problemas de aprendizagem e indisciplina?					
	Prepara aulas com criatividade, utilizando diferentes recursos didáticos/pedagógicos visando a construção do conhecimento?					
	Busca aperfeiçoar-se participando de grupos de estudos, palestras, cursos, seminários, encontros pedagógicos, leitura, entre outros, respeitando horários estabelecidos?					
	Aproveita bem os cursos, encontros, seminários entre outros que são oferecidos pela SEMED, colocando em prática o que aprendeu?					

	Possibilita diferentes situações para os alunos com dificuldades de aprendizagem, realizando atividades/encaminhamentos adequados para sanar dificuldades/lacunas, além do encaminhamento à recuperação paralela?					
	Utiliza critérios avaliativos bem definidos de acordo com o planejamento do ano, propondo diferentes instrumentos de avaliação?					
	Realiza intervenções pedagógicas durante o desenvolvimento das atividades discentes, utilizando-as como fonte de informações no processo de avaliação?					
	Permanece em sala de aula, evitando transitar desnecessariamente pelo estabelecimento de ensino, durante as aulas.					
CRITÉRIO	ITENS	ÀS VEZES (4,2)	NUNCA (0,0)	SEMPRE (4,5)	QUASE SEMPRE (2,25)	RESULTADO
ÉTICA E POSTURA PROFISSIONAL	É afetivo, trata com respeito e igualdade todos os educandos e a comunidade escolar? Evita conflitar-se para não prejudicar a relação professor/aluno?					

	Critica apenas com fundamentação propondo soluções aos problemas, visando a melhoria do processo educativo?					
	Demonstra conduta ética, mantendo sigilo de assuntos específicos tratados na Escola?					
	Conhece e respeita a hierarquia funcional?					
	Guarda telefone celular em local adequado, evitando seu uso durante a prática docente?					

<i>CRITÉRIO</i>	<i>ITENS</i>	<i>QUASE SEMPRE (2,3)</i>	<i>ÀS VEZES (1,75)</i>	<i>NUNCA (0,0)</i>	<i>SEMPRE (2,5)</i>	<i>RESULTADO</i>
VESTIMENTA	Usa roupas adequadas ao ambiente de trabalho?					
Nota Final de Avaliação						
Observações Importantes:						

Assinatura Membros da Comissão:

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Data da Avaliação: ____ / ____ / ____

Assinatura do Avaliado:

Data da Ciência: ____ / ____ / ____