

## **LEI COMPLEMENTAR N.º 003/2005 DE 12.12.2005.**

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal e dá outras providências.

Claudemir Cesca, Prefeito do Município de Salto Veloso Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições conferidas pelo art.160, inciso XI da Lei Orgânica Municipal. Faço saber a todos os habitantes deste município que a câmara aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o plano de Carreira e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal, classificados na forma desta Lei.

Art. 2º Integram este plano de carreira do magistério público municipal os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional.

Art. 3º O regime jurídico único do pessoal do magistério público municipal, será o estatutário.

### **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS**

Art. 4º Para efeito da aplicação desta lei, considera-se:

I - **PLANO DE CARREIRA:** conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.

II - **CARREIRA:** é o agrupamento de cargos integrantes do plano de carreira e remuneração, observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional.

III - **CARGO:** conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreira e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional.

IV - CATEGORIA FUNCIONAL: conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional.

V - PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO: conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro do magistério.

VI - PROFESSOR: membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de educação infantil, ensino fundamental, educação especial e de jovens e adultos.

VII - PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: membro do magistério que desempenha atividades de administração, supervisão, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento pedagógico.

VIII - VENCIMENTO: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

IX - REMUNERAÇÃO: vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

X - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.

XI - NÍVEL: graduação vertical ascendente, não automática, acesso regulamentado na forma da legislação vigente.

XII - REFERÊNCIA: graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.

XIII - PROGRESSO FUNCIONAL: deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no seu cargo.

XIV - ENQUADRAMENTO: atribuição de novo cargo, grupo, nível e referência ao servidor, levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.

XV - QUADRO DE PESSOAL: conjunto de cargos de provimento efetivo e comissionado dos profissionais do magistério.

### CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 5º Este plano de carreira será constituído de:

- I - Quadro de pessoal dos profissionais do magistério.
- II - Ingresso.
- III - Enquadramento.
- IV - Progressão funcional.
- V - Da valorização dos profissionais em educação.

SEÇÃO I  
DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL  
DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 6º O quadro de pessoal do magistério público municipal, compõe-se:

I - Dos cargos Permanentes:

a) Docente – DOC – Professor e Profissionais da Educação – PE.

II - Dos Cargos em Comissão:

b) Direção e Assessoramento Superior – DASMA.

Art. 7º Cada grupo ocupacional compreende:

I - Docente – DOC: Professor – os cargos a que sejam inerentes as atividades de magistério, nos diversos níveis.

II - Profissionais da Educação – PE: Os cargos inerentes às atividades de nível superior, que exercem as funções de planejamento, supervisão escolar e orientação educacional.

Art. 8º Os cargos permanentes que compõe os grupos Docente – DOC e Profissionais da Educação – PE, distribuem-se pelas categorias funcionais, amplitudes de referências e níveis de vencimentos especificados no Anexo VI parte integrante desta lei.

Art. 9º Os cargos de provimento efetivo de Professor e Profissionais da Educação têm as respectivas atribuições e habilitações profissionais estabelecidas na forma constantes dos Anexos I, II e III, partes integrantes desta Lei.

Art. 10 Os cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior – DASMA – do Quadro de Pessoal do Magistério, regidos pelo critério de confiança, a que sejam inerentes atividades de planejamento, controle e direção, além de coordenação, são de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo, especificados no Anexo IV, parte integrante desta lei.

Parágrafo único – O cargo de Diretor de Escola será exercido preferencialmente por servidor efetivo no sistema municipal de ensino.

Art. 11 Ficam criados os cargos permanentes, nas quantidades e vencimentos constantes dos anexos III e VI , partes integrantes desta Lei.

## SEÇÃO II DO INGRESSO

Art. 12 A investidura na Carreira do Magistério, far-se-á mediante aprovação prévia em Concurso Público de provas e títulos.

§ 1º. Comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concurso anterior, A Secretaria Municipal de Educação realizará Concurso Público de provas e títulos, para preenchimento das mesmas.

§ 2º. O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado em um período determinado de três anos, ocorrerá entre a posse e a investidura permanente na função.

Art. 13 A nomeação do servidor ocorrerá na referência inicial estabelecida para o cargo, atendendo os requisitos previstos nesta Lei.

## SEÇÃO III DO ENQUADRAMENTO

Art. 14 Os profissionais em educação, de provimento efetivo, que detenham habilitação nos termos desta Lei Complementar, serão enquadrados por ato do chefe do poder Executivo, nos respectivos cargos, em nível e referência constante dos Anexos IV e VI, com vencimento igual ou em referência imediatamente superior ao vencimento atual.

Parágrafo único: O professor que não possuir habilitação necessária para adaptar-se aos critérios desta Lei, permanecerá em quadro isolado, com denominação de Professor Leigo, extinto quando vagar, sem direito à Progressão Funcional, assegurado o direito, se buscar até o fim do ano de 2007 a habilitação exigida por esta Lei.

## SEÇÃO IV DA TABELA DE UNIDADES DE VENCIMENTOS

Art. 15 A tabela de unidade de vencimentos será composta por níveis verticais e referências horizontais por nível.

§ 1º. A tabela de remuneração obedecerá a um crescimento linear na progressão horizontal, por referência e na progressão vertical de um nível para outro.

§ 2º. Quando da progressão vertical, o servidor será enquadrado na referência de igual valor monetário ou imediatamente superior da qual se encontrava, no nível anterior.

§ 3º. O valores da tabela de vencimento foram fixados e deverão ser mantidos na proporção de que se obtenha um avanço máximo, para um mesmo nível, que corresponda a 40% (quarenta por cento) sobre o salário base inicial da categoria.

Art. 16 A tabela de vencimentos dos profissionais em educação está definida no Anexo VI, cujo ponto médio terá a referência o custo médio aluno-ano, considerando que:

I - O custo aluno-ano será calculado com base nos recursos que integram o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, dividido pelo número de alunos do Ensino Fundamental Regular.

II - O ponto médio da escala salarial corresponderá à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível dentro da carreira.

III - A remuneração média mensal dos docentes será equivalente ao custo aluno-ano, para uma função de vinte horas de aula ressalvados quatro horas atividades, para uma relação média de vinte e cinco alunos por turma/professor.

IV - Jornada maior ou menor que a definida no inciso III, ou a vigência de uma relação aluno-professor diferente da mencionada no referido inciso, implicará diferenciação para mais ou para menos no fator de equivalência entre custo médio aluno-ano e o ponto médio da escala de remuneração mensal dos docentes.

Art. 17 O piso salarial do pessoal do magistério público municipal é de R\$ 551,60 (quinhentos e cinquenta e um reais e sessenta centavos), com habilitação em curso de magistério – Normal - nível de 2º grau, com atuação de 20 (vinte) horas semanais de efetivo trabalho em sala de aula, ressalvados os 20% de horas atividades, de acordo com o artigo 31 desta Lei.

#### SUBSEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 18 Ao profissional em educação, designado para exercer a função de Diretor de Escola, será concedida uma gratificação, com valor máximo equivalente ao piso do professor, nível I, 20 (vinte) horas semanais, para função de 40 (quarenta) horas semanais.

#### SEÇÃO VI DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 19 A progressão funcional ocorrerá de forma articulada e concomitante, após o cumprimento do estágio probatório nas áreas de atuação contidas no

seu cargo, de acordo com sua habilitação conforme Anexos III, IV e V da seguinte forma:

- I - Pela progressão por desempenho e cursos de aperfeiçoamento.
- II - Por nova titulação ou habilitação.

Parágrafo Único: A progressão por desempenho ocorrerá em concordância com a progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação continuada, ocorrendo a cada 02(dois) anos, sendo a primeira , após o estágio probatório.

#### Subseção I DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO E POR FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 20 A avaliação deve medir o desempenho e a formação continuada do servidor no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração a pontuação e os critérios comportamentais, estratégicos e operacionais em conformidade com os critérios, pontuações e diretrizes constantes na tabela anexo III desta lei.

Parágrafo Único: Ao atingir a soma de 70% de eficiência nos critérios estabelecidos, o professor terá garantido seu incremento de 4% no salário para o biênio subsequente, sempre com referência no salário base.

Art. 21 A avaliação de desempenho e formação continuada será cumulativa e realizada anualmente, através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no artigo anterior.

Art. 22 O Poder Executivo, ouvida a Secretaria Municipal de Educação, instituirá a Comissão de Gestão do Plano de Carreira, integrada por servidores públicos municipais paritariamente entre membros da administração e professores designados pelo Poder Público para proceder a avaliação do servidor com a ciência do mesmo.

Parágrafo Único: A Comissão de Gestão do Plano de Carreira caberá a redação do regulamento que disciplinará a forma de proceder a avaliação de desempenho e formação continuada, o qual será devidamente aprovado por decreto Executivo.

Art. 23 O membro do magistério que não alcançar, na avaliação, os requisitos mínimos para conseguir a promoção, deverá participar de todas as orientações pedagógicas e cursos de capacitação específicos para a melhoria do desempenho, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Parágrafo Único – Não logrando êxito na avaliação, o servidor perderá a promoção a que teria direito.

Art. 24 Fica prejudicada a progressão funcional por desempenho, quando o membro do magistério sofrer uma das seguintes penalidades, durante o período aquisitivo:

- I - Somar duas penalidades de advertência por escrito.
- II - Sofrer pena de suspensão disciplinar.
- III - Completar três faltas injustificadas ao serviço.
- IV- Somar cinco chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata.

### Subseção II DA PROGRESSÃO POR CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO

Art. 25 A progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação – Progresso Horizontal – que se dará através de comprovante de participação em cursos na área de atuação, sendo que deverá somar o mínimo de 160 (cento e sessenta) horas de curso, realizados no período aquisitivo, propiciará a obter a pontuação a que tem direito para progressão na carreira, constante da tabela anexo V desta lei..

§ 1º. A apresentação de títulos ou certificados de aperfeiçoamento/capacitação deverá ocorrer até o dia 20 de dezembro do ano em que o servidor tiver direito a requerê-la e a sua concessão será feita no mês de fevereiro subsequente.

§ 2º. Terão validade os cursos de aperfeiçoamento/capacitação realizados na área de atuação do professor, registrados no órgão competente e concluídos após a efetivação do professor no Sistema Municipal de Ensino.

§ 3º. Os profissionais em Educação que já tiverem cumprido o Estágio probatório terão direito, a 1º Progressão por curso de aperfeiçoamento/capacitação, até 12 (doze) meses após a publicação desta lei, quando poderão utilizar certificados de cursos realizados após o ano de 2000.

§ 4º. É permitido o somatório de horas/cursos com no mínimo 20 (vinte) horas de duração.

§ 5º. A progressão de que trata o caput deste artigo obedecerá a regulamentação determinada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira que será devidamente aprovada através de Decreto Executivo.

### Subseção III DA PROGRESSÃO POR NOVA TITULAÇÃO OU HABILITAÇÃO

Art. 26 Os servidores do grupo ocupacional Magistério poderão progredir na carreira mediante apresentação de nova habilitação na área de atuação e a devida comprovação de permanência no sistema municipal de ensino de, pelo menos 3 (três) anos.

Art. 27 A progressão por nova titulação prevista no artigo anterior, será anual no mês de abril, regulamentada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e aprovado por ato do Poder Executivo, nas demais áreas em que não cabe competência a Comissão de Gestão, nos casos de mudanças de nível e fora da área de atuação, a progressão se dará única e exclusivamente por concurso público.

Parágrafo único: Quando da progressão prevista no caput deste artigo dar-se-á na referência salarial imediatamente superior ao vencimento atual.

## SEÇÃO VII DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

Art. 28 O Sistema Municipal de Ensino, no cumprimento do disposto nos artigos 67 e 87 da Lei nº 9.394/96, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

Parágrafo Único: A implementação dos programas de que trata o *caput* deste artigo, tomará em consideração:

- I - A prioridade em áreas curriculares carentes de professores.
- II - A situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no Sistema.
- III - A utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação em distância.

## CAPÍTULO IV DA ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO

Art. 29 Fica autorizada a contratação de docentes em caráter temporário, para atendimento dos seguintes casos considerados de excepcional interesse público:

- I – Substituição de servidor em férias, licenciado ou designado para exercer outra função, tanto do quadro do município como também de outros órgãos públicos, colocado à disposição da prefeitura.
- II - Preenchimento de cargo inicial de carreira, desde que as vagas não tenham sido preenchidas através de Concurso Público.
- III - Para atender demanda de matrícula imprevistas na rede Pública Municipal.
- IV- Para o provimento de vagas de professor, na execução do convênio de municipalização da educação.

V- Para execução de convênios de cooperação entre o Município, Estado, União e/ou através de suas Fundações, Autarquias, Empresas Públicas e de Economia Mista.

Art. 30 O prazo de contratação não será superior:

- I - Ao das férias, licença, ou designação, no caso do inciso I;
- II - De seis meses, a um ano, no caso dos incisos II e III;
- III - A um ano, no caso do inciso IV;
- IV - Porquanto perdurar o convênio, no caso do inciso V.

Art. 31 O recrutamento será feito mediante processo seletivo de acordo com edital específico.

Art. 32 Nas contratações por prazo determinado serão observados os níveis de vencimentos constantes dos anexos III, IV e VI desta Lei, para as mesmas atribuições.

Art. 33 As contratações por período determinado seguirão o Regime Jurídico da Prefeitura Municipal.

## CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 34 A jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:

- I - 10 (Dez) horas semanais;
- II - 20 (Vinte) horas semanais;
- III - 30 (Trinta) horas semanais;
- IV - 40 (Quarenta) horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 2º. A jornada de vinte horas semanais do professor em função docente inclui dezesseis horas de aula e quatro de horas atividades que deverão ser cumpridas na escala.

§ 3º. A jornada de quarenta horas semanais do professor em função docente inclui trinta e duas horas de aula e oito horas atividades cumpridas na escola.

§ 4º. Será a seguinte a composição da jornada semanal de trabalho do professor:

<i>Total de Horas</i>	<i>Horas/Aula</i>	<i>Horas/Atividade</i>
05	04	01
10	08	02
15	12	03
20	16	04
25	20	05
30	24	06
35	28	07
40	32	08

§ 5º. O edital convocatório para preenchimento de cargos no Sistema Municipal de Ensino explicitará a carga horária e a disciplina e/ou módulo das vagas abertas em Concurso Público de provas e títulos, ou processo seletivo quando para admissão em caráter temporário.

Art. 35 O titular de cargo de carreira em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego em função pública, poderá prestar serviço como Admitido em Caráter Temporário - ACT, conforme Legislação Complementar específica, até o máximo de 20(vinte) horas semanais, sendo que a retribuição pecuniária relativa às horas trabalhadas como ACT, corresponderá em qualquer hipótese ao do Professor - Classe A, respeitando a área de atuação: Magistério, Licenciatura Plena e Especialização.

Art. 36 Ao titular de cargo da carreira em regime de quarenta horas semanais pode ser concedido gratificação de dedicação exclusiva, para a realização de projetos específicos de interesse do ensino, devidamente justificados, por tempo determinado.

Parágrafo único: O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar 40(quarenta) horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

Art. 37 A Convocação para a prestação de serviço em regime de 40(quarenta) horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerão de parecer favorável da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Parágrafo único: A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o caput do artigo ocorrerão:

- I - a pedido do interessado;
- II - quando cessada a razão determinante da convocação ou da cessão;
- III - quando expirado o prazo de concessão do incentivo;
- IV - quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou cessão do incentivo.

Art. 38 A Secretaria Municipal de Educação poderá conceder até o limite de 02 (duas) licenças por ano, a professores e profissionais da educação, que

tiverem completados 05 (cinco) anos de atividade no sistema municipal de ensino.

§ 1º. A licença de que trata o caput deste artigo, será concedida para realização de formação continuada ou capacitação profissional em cursos de interesse e afinidade com a rede municipal de ensino.

§ 2º. O tempo da concessão da licença será remunerado no mesmo valor do salário que o profissional estiver recebendo ao tempo da aprovação.

§ 3º. Tempo, forma, inscrição, direito e triagem dos profissionais interessados na licença para formação profissional serão regulamentados pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e devidamente aprovada por Decreto Executivo.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 39. Ficam excluídos desta Lei quaisquer benefícios que impliquem afastamento da Escola, tais como: faltas abonadas, licença prêmio e demais licenças não previstas na Constituição Federal, bem como cedência para outras funções fora do Sistema de Ensino, exceto se sem ônus para o Sistema de origem do integrante da Carreira do Magistério.

Art. 40. Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares ficam assegurados quarenta e cinco dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do Magistério a trinta dias de férias por ano.

Art. 41. Regras, vantagens, benefícios e outras não vetadas ou regulamentadas nesta lei, observar-se-á as regulamentadas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, bem como a previdência e assistência.

Art. 42. Os Profissionais do Magistério terão lotação no Órgão Central e exercícios nos locais para onde forem designados pela Chefia imediata, observado o interesse público.

Art. 43. O chefe do poder Executivo expedirá atos administrativos complementares necessários à plena execução desta Lei.

Art. 44. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações próprias do orçamento geral do Município.

Art. 45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Salto Veloso (SC), 12 de dezembro de 2005.

Claudemir Cesca  
Prefeito Municipal

## ANEXO I

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

### GRUPOS OCUPACIONAIS

Grupo I – Docente – DOC.

- Professor.

Grupo II – Profissionais da Educação – PE.

- Orientador Educacional;
- Administrador Escolar;
- Supervisor Escolar.

ANEXO II

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

DESCRIÇÃO DO CARGO  
GRUPO OCUPACIONAL: DOCENTE

CARGO: PROFESSOR  
DESCRIÇÃO DETALHADA

- Planejar, ministrar aulas e orientar a aprendizagem.
- Participar do processo de planejamento das atividades da escola.
- Elaborar programas, planos de curso, atendendo ao avanço da tecnologia educacional e as diretrizes do ensino.
- Executar o trabalho docente em consonância com o plano curricular da escola.
- Contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino.
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.
- Avaliar o desempenho dos alunos de acordo com o regimento escolar, nos prazos estabelecidos.
- Estabelecer formas alternativas de recuperação para os que apresentarem menor rendimento.
- Atualizar-se em sua área de conhecimento.
- Cooperar com os serviços de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.
- Zelar pela aprendizagem do aluno.
- Manter-se atualizado sobre a legislação de ensino.
- Participar de reuniões, encontros, atividades cívicas, culturais e conselhos de classe.
- Levantar, interpretar e formar dados relativos à realidade de sua(s) classe(s).
- Seguir as diretrizes do ensino, emanadas do órgão superior competente.
- Constatar necessidades e encaminhar os alunos aos setores específicos de atendimento.
- Participar da elaboração do regimento escolar e da proposta pedagógica da escola.
- Zelar pela disciplina e pelo material docente.
- Executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

ANEXO II

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

DESCRIÇÃO DO CARGO  
CARGO: PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

- I Administrador Escola.
- II Orientador Educacional.
- III Supervisor Escolar.

DESCRIÇÃO DETALHADA

I - ADMINISTRADOR ESCOLAR:

- Prestar assessoria à Direção da escola na definição de diretrizes de ação, na aplicação de legislação referente ao ensino e de administração de pessoal.
- Colaborar com a direção da escola no que se relaciona com sua habilitação profissional.
- Articular as diferentes tendências relacionadas ao processo pedagógico, buscando unidade de ação, com vistas as finalidades da educação.
- Acompanhar o trabalho da escola assessorando a direção no diagnóstico, no planejamento e na avaliação de resultados, na perspectiva de um trabalho coletivo e interdisciplinar.
- Colaborar com todas os profissionais que atuam na escola, visando o aperfeiçoamento e busca de soluções aos problemas do ensino.
- Buscar aperfeiçoar-se constantemente.
- Ajudar a implantar e manter formas de atuação, estabelecidas com propósito de assegurar as metas e objetivos traçados para garantir a função social da escola.
- Coletar, organizar e socializar a legislação de ensino e de administração de pessoal.
- Colaborar com a direção da escola no sentido de organizar e distribuir recursos físicos e humanos, necessários à viabilização do projeto político-pedagógico da escola.
- Coordenar o processo de elaboração e atualização do regimento escolar, garantindo o seu cumprimento.
- Colaborar na elaboração de diretrizes científicas e unificadoras do processo administrativo, que levem à consecução da filosofia e da política educacional.
- Implantar e manter formas de manutenção adequadas para assegurar o cumprimento das metas e a consecução dos objetivos a serem alcançados.
- Executar outras atividades afins.

## ANEXO II

(Pág 3-4)

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

### II - ORIENTADOR EDUCACIONAL:

- Planejar e coordenar o serviço de orientação educacional.
- Coordenar a orientação vocacional e o aconselhamento psicopedagógico do educando.
- Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, bem como de proposta alternativas de solução.
- Ativar o processo de integração Escola-Família-Comunidade.
- Subsidiar os professores quanto à utilização de recursos psicopedagógicos.
- Promover o aconselhamento psicopedagógico dos alunos, individual ou em grupo, aplicando os procedimentos adequados.
- Participar na construção do projeto político-pedagógico.
- Participar do diagnóstico da escola junto à comunidade escolar, identificando o contexto sócio-econômico e cultural em que o aluno vive.
- Estimular a reflexão coletiva de valores morais e éticos, visando a construção da cidadania.
- Participar da elaboração do regimento escolar.
- Buscar atualizar-se permanentemente.
- Colaborar na construção da auto-estima do aluno, visando a aprendizagem do mesmo, bem como à construção de sua identidade pessoal e social.
- Influir para que o corpo diretivo e docente se comprometam com o atendimento as reais necessidades dos alunos.
- Executar outras atividades compatíveis com a sua função.

### III - SUPERVISOR ESCOLAR:

- Avaliar o desempenho da escola, como um todo, de forma a caracterizar suas reais possibilidades e necessidades, seus níveis de desempenho no processo de desenvolvimento do currículo e oportunizar tomadas de decisões, embasadas na realidade.
- Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino e o alcance das metas estabelecidas para esse fim.
- Coordenar a elaboração do planejamento de ensino e de currículo;
- Assessorar a direção e as demais atividades e serviços da escola;
- Participar da elaboração do regimento escolar.

ANEXO II

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

- Orientar e supervisionar atividades visando o pleno rendimento escolar.
- Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de repetência, evasão e reprovação escolar.
- Assessorar o trabalho docente quanto à métodos e trabalhos de ensino.
- Promover o aperfeiçoamento dos professores através de encontros de estudos ou reuniões pedagógicas.
- Buscar atualizar-se permanentemente.
- Colaborar com todos os profissionais da escola, na busca de soluções para os problemas do corpo docente e de ensino.
- Estimular e assessorar a efetivação das mudanças no ensino.
- Executar outras atividades afins.

ANEXO III

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Cargo	Nº de Vagas	GRUPO I – DOCENTE Habilitação Profissional		Vagas Providas	Vagas a Prover
<b>Professor</b>	27 (total)	(ESPECIAL) MAGISTÉRIO	- Habilitação obtida em curso de nível médio, na área do magistério, com registro na Secretaria de Estado da Educação ou equivalente.	01/20h	01/20h 03/40h
		PEDAGOGO	- Habilitação obtida em curso de nível superior de licenciatura plena na área de atuação, para atuação na educação infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental.	01/20h 02/40h	05/20h 01/40h
		GRADUADO NA AREA DA ATUAÇÃO	- Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, formação pedagógica, e ou outra formação em curso superior correspondente a área de conhecimento específica do currículo, e ou de pós-graduação – especialização com formação pedagógica nos termos da legislação vigente, para atuação nas séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio.	-	13/40h
Cargo	Nº de Vagas	GRUPO II – Profissionais da Educação Habilitação Profissional		Vagas Providas	Vagas a Prover
<b>Professor</b>	03	ESPECIALISTAS	- Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, formação pedagógica específica, e ou curso de pós-graduação – especialização na área de atuação e formação.	01/40h	02/40h

ANEXO IV  
Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

DOS CARGOS PERMANENTES

Grupo	Quantidade	Categoria Funcional Nível de Referência	Amplitude de Referência
I	27 (total)	Professor I Docentes	A a N A a N
II	03 (total)	Professor II Profissionais da Educação  01 Orientador Educacional 01 Administrador Escolar 01 Supervisor Escolar	A a N A a N A a N

DOS CARGOS EM COMISSÃO

DASMA – Direção e Assessoramento Superior – Magistério  
Carga Horária – 40 horas semanais

Quantidade	Denominação	Nível
01	Diretor de Escola	DASMA 01

## ANEXO V

Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

### DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO E POR FORMAÇÃO CONTINUADA

Item	Critério	Pontuação %	Observação
01	Formação continuada	30	Programas de formação do MEC, Secretarias Estadual e Municipal de Ensino e ou prestadas por Universidades.
02	Frequência	10	Nível de frequência segundo parâmetros de qualidade do MEC
03	Assiduidade	10	Nível de assiduidade compatível com as necessidades da carga horária escolar, de atividades extras classe e formação continuada.
04	Organização Profissional	10	Planos de curso, preparação das aulas, organização em sala de aula, registros e relatórios, cuidado com materiais.
05	Uso adequado de equipamentos em serviço	10	Utilização dos recursos disponíveis, atitude pró-criativa na utilização de novas tecnologias.
06	Desenvolvimento de projetos	10	Elaboração de projetos pedagógicos individuais ou coletivos, com regularidade e responsabilidade.
07	Relacionamento Profissional/Pessoal	10	Nível de relacionamento interpessoal com colegas de trabalho, pais, alunos e comunidade escolar.
08	Nível de participação em atividades extra-classe	10	Colaboração em atividades públicas de importância coletiva de interesse educacional e ou de interesse da prefeitura (eventos, campanhas...)
Total		100	

ANEXO VI  
Lei Complementar n.º 003/2005 de 12 de dezembro de 2005.

TABELA DE VENCIMENTOS  
20 HORAS SEMANAIS  
PROGRESSÃO DE 40% AO LONGO DA CARREIRA

Nível	Cargo	Habilitação Profissional	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
			Salário Base	5º ANO +4%	7º ANO +3%	9º ANO +3%	11º ANO +3%	13º ANO +3%	15º ANO +3%	17º ANO +3%	19º ANO +3%	21º ANO +3%	23º ANO +3%	25º ANO +3%	27º ANO +3%	29º ANO
EDUCAÇÃO INFANTIL E ENS. FUNDAM. DE 1ª A 8ª SÉRIE E ENSINO MÉDIO	Professor I	(Especial) Magistério	551,60	573,66	590,20	606,74	623,28	639,82	656,36	672,90	689,44	705,98	722,52	739,06	755,60	772,14
		- Pedagogia - Graduados na área de atuação	612,90	637,41	655,79	674,17	692,55	710,93	729,31	747,69	766,07	784,45	802,83	821,21	839,56	857,97
		Pós-graduados	674,20	701,16	721,38	741,60	761,82	782,04	802,26	822,48	842,70	862,92	883,14	903,36	923,58	943,80
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO (ESPECIALISTA)	Professor II	Graduados Especialistas	674,20	701,16	721,38	741,60	761,82	782,04	802,26	822,48	842,70	862,92	883,14	903,36	923,58	943,80
		Pós-graduados	741,60	771,26	793,50	815,74	837,98	860,22	882,46	904,70	926,94	949,18	971,42	993,66	1.015,90	1.038,14

Obs. As referências acima equivalem a carga horária de 20 (vinte) horas semanais. Jornada maior ou menor, implica diferenciação para mais ou para menos, no valor do vencimento, proporcionalmente.