



## Mogi Mirim-SP

### LEI COMPLEMENTAR Nº 207, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2006

[\(Vide Lei complementar nº 211, de 2007\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 243, de 2010\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 246, de 2011\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 247, de 2011\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 259, de 2011\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 325, de 2017\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 327, de 2018\)](#)

[\(Vide Lei complementar nº 328, de 2018\)](#)

**Estabelece o Estatuto do Magistério Público do Município de Mogi Mirim e respectivo plano de carreira e salários da rede municipal de ensino, e dá outras providências.**

Carlos Nelson Bueno, **Prefeito do Município de Mogi Mirim**, Estado de São Paulo, etc.,

Faço saber que a Câmara aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

#### CAPÍTULO I

##### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar estrutura e organiza o Magistério Público, na esfera do Município de Mogi Mirim, e dispõe sobre o Plano de Carreira e Salários do Magistério, nos termos do inciso V do art. 206 da [Constituição Federal](#), art. 251 da [Constituição Estadual](#), da [Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#) e [Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996](#) e reestrutura o Quadro de Pessoal, salários e plano do Centro Educacional Municipal da Primeira Infância.

Art. 2º Esta Lei Complementar aplica-se aos servidores que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico e administrativo na Rede Municipal de Ensino sob o Regime da [Consolidação das Leis do Trabalho](#) (CLT).

Art. 3º As atividades referidas no art. 2º serão exercidas com base nos princípios estabelecidos no art. 3º da [Lei Federal nº 9.394/1996](#), tendo em vista os princípios com base nos quais o ensino deve ser ministrado, visando:

I - a formação de cidadãos portadores de consciência social, crítica, solidária e democrática;

II - o respeito ao educando que deve ser considerado agente do processo de construção do conhecimento;

III - a incorporação das informações disponíveis do saber socialmente acumulado nas experiências culturais do educando;

IV - a gestão escolar como um processo democrático e coletivo que conte com a participação dos usuários do serviço e de todos os envolvidos na administração do ensino;

V - a existência do Conselho de Escola como instância de deliberação, consulta e articulação do funcionamento da unidade escolar.

#### CAPÍTULO II

##### DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 4º A carreira dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - a profissionalização, que pressupõe dedicação ao magistério e qualificação profissional permanente, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

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

III - a promoção, por meio de acréscimo na remuneração;

IV - a melhoria permanente da qualidade sócio-política, filosófica e científica da educação.

Art. 5º Para efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

I - Rede Municipal de Ensino: o conjunto dos órgãos que, sob os princípios legais aplicáveis à Educação, realiza atividades na área educacional e de ensino do Município;

II - Magistério Público Municipal: o conjunto de servidores de educação ocupantes de empregos públicos das classes de docentes, de suporte pedagógico e administrativo, nomeados em caráter permanente;

III - Docente: o ocupante de emprego do magistério nos diversos níveis de professor, encarregados de ministrar o ensino e a educação do aluno em quaisquer atividades, área de estudo ou disciplinas constantes do currículo escolar;

IV - Suporte Pedagógico e Administrativo: o ocupante de emprego que exerce funções de assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle e avaliação do ensino nas unidades que compõem a rede municipal de ensino e servidores do Centro Educacional Municipal da Primeira Infância (CEMPI);

V - Emprego do Magistério Público Municipal: o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao servidor do magistério;

VI - Classe: o conjunto de empregos da mesma natureza e de igual denominação;

VII - Carreira do Magistério: o conjunto de empregos permanentes do grupo funcional da educação do Quadro do Magistério Público Municipal, caracterizado pelas atividades a que se refere o art. 2º desta Lei Complementar;

VIII - Quadro do Magistério Público Municipal: o conjunto de empregos permanentes de Docentes e Suporte Pedagógico e Administrativo, privativos do Departamento Municipal de Educação ou equivalente;

IX - Vencimento: a retribuição pecuniária básica, fixada em Lei para o emprego de magistério e paga mensalmente ao servidor pelo desempenho de suas atribuições;

X - Remuneração: a percepção do vencimento acrescido das vantagens pecuniárias a que o profissional do magistério tem direito;

XI - Gratificação de Função: é o valor pago ao servidor pelo exercício de atividades de maior complexidade e adicionais às atribuições e responsabilidades de seu emprego efetivo ou emprego, não se incorporando aos vencimentos e sendo devida enquanto o servidor permanecer no exercício da função gratificada (FG);

XII - Tabela de Vencimentos e Salários: é o instrumento de administração salarial que contém o conjunto de vencimentos e salários, em valores monetários;

XIII - Referência: o número indicativo da posição do emprego no Quadro do Magistério na escala de vencimento;

XIV - Grau: a letra indicativa do valor progressivo da referência;

XV - Padrão: a combinação da referência e grau indicativo do vencimento do titular de emprego do magistério.

## Seção I

### Do Quadro do Magistério e dos Níveis

Art. 6º Os empregos de provimento efetivo do Quadro de Magistério ficam com as denominações estabelecidas na conformidade do anexo I, parte integrante desta Lei Complementar observada as seguintes normas:

I - criados, os que constam somente na "Situação Nova";

II - mantidos os empregos, que figuram sem modificações nas duas situações;

III - transformados, com as alterações previstas na coluna "Situação Nova", os constantes nas duas situações;

IV - extintos na vacância, os que constam na "Situação Atual" sem correspondência com a "Situação Nova".

Art. 7º O Quadro do Magistério Público do Município de Mogi Mirim, privativo da Educação Básica do Departamento de Educação ou equivalente, compreende empregos de provimento efetivo especificados no § 1º deste artigo, e identificados pela quantidade e denominação, na conformidade do anexo II desta Lei Complementar.

§ 1º Os empregos a que se refere o *caput* deste artigo são os seguintes:

I - Docentes:

a) Professor de Educação Básica;

b) Professor de Educação Básica em Área Específica;

c) Professor de Educação Básica Especial;

d) Monitor de Alfabetização de Adultos.

e) Professor de Educação Básica de Apoio. [\(Incluído pela Lei complementar nº 243, de 2010\)](#)

f) Professor de Primeira Infância. [\(Incluído pela Lei complementar nº 259, de 2011\)](#)

II - Suporte Pedagógico e Administrativo:

a) Pedagogo (a);

b) Coordenador Pedagógico;

c) Vice-Diretor de Unidade Educacional;

d) Vice-Diretor Noturno de Unidade Educacional;

e) Diretor de Unidade Educacional;

f) Coordenador Pedagógico Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva;

g) Pedagogo Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva;

h) Vice-Diretor Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva;

i) Diretor Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva;

j) Agente de Administração Educacional I;

l) Agente de Administração Educacional II;

m) Educador Infantil (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância - CEMPI);

n) Educador de Ações Pedagógicas.

o) Encarregado Pedagógico. ([Incluído pela Lei complementar nº 211, de 2007](#))

§ 2º Nas unidades educacionais que funcionam em período noturno com Educação de Jovens e Adultos e cursos Profissionalizantes, dependendo do número de classes, alunos e professores, fica facultado ao Departamento de Educação a contratação de um Vice-Diretor exclusivo para o período noturno com jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, com vencimentos proporcionais às horas trabalhadas em relação ao mesmo emprego com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais;

§ 3º Fica a critério do Departamento de Educação autorizar a ampliação da composição das equipes diretivas junto às unidades escolares conforme as necessidades educacionais, número de salas e espaços físicos. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

§ 4º O quadro de lotação numérica dos empregos por unidade será fixado em Regimento Interno do Departamento de Educação.

## Seção II

### Do Campos de Atuação

Art. 8º Os integrantes do Quadro do Magistério Municipal de Mogi Mirim atuarão:

I - área de Docência:

a) Monitor de Alfabetização de Adultos: em Educação de Jovens e Adultos;

b) Professor de Educação Básica: nos (CEMPI's) Centro Educacional Municipal da Primeira Infância, na Educação Infantil, no Ensino Fundamental regular ou Ensino de Jovens e Adultos e no Ensino Médio;

c) Professor de Educação Básica em Área Específica: em Inglês, Informática, Educação Física, Educação Artística, Geografia, Matemática, Português, Ciências e História;

d) Professor de Educação Básica Especial (Deficiência Auditiva, Mental e Visual): nos CEMPI's (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância), na Educação Infantil no Ensino Fundamental, regular ou Ensino de Jovens e Adultos, na Educação Especial, no Ensino Médio e no Ensino Profissionalizante e no CEMEI (Centro Municipal de Educação Inclusiva).

e) Professor de Educação Básica de Apoio: nos CEMPI's, Educação Infantil, Ensino Fundamental, regular ou Ensino de Jovens e Adultos e no Ensino Médio. ([Incluído pela Lei complementar nº 243, de 2010](#))

f) Professor de Primeira Infância; nos CEMPI's, Centro Educacional Municipal da Primeira Infância. ([Incluído pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

II - área de Suporte Pedagógico e Administrativo:

a) Pedagogo: atua no suporte técnico especializado em desenvolvimento pedagógico, nos CEMPI's (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância) orientando e acompanhado a execução do Projeto Pedagógico e poderá atuar também nas unidades educacionais, referentes à Educação Infantil, ao Ensino Fundamental e Médio, regular ou Ensino de Jovens e Adultos, e na Educação Especial dos estabelecimentos municipais de ensino e brinquedoteca, elaborando, orientando e acompanhando a execução do Projeto Pedagógico, desde que tenha a formação exigida no art. 9º, inciso VII. ([Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

b) Coordenador Pedagógico: atua no suporte técnico especializado em desenvolvimento pedagógico do corpo docente, nos CEMPI's (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância) e nas unidades educacionais, referentes à Educação Infantil ao Ensino Fundamental e Médio, regular ou Ensino de Jovens e Adultos, e na Educação Especial dos estabelecimentos municipais de ensino e brinquedoteca, elaborando, orientando e acompanhando a execução do Projeto Pedagógico; ([Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

c) Vice-Diretor de Unidade Educacional: integra a equipe de administração das unidades escolares e nos CEMPI's no suporte técnico-administrativo, auxiliando o Diretor no desempenho de suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos temporários: ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

d) Vice-Diretor Noturno de Unidade Educacional: integra a equipe de administração das unidades escolares no suporte técnico-administrativo, auxiliando o Diretor no desempenho de suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos temporários no período noturno;

e) Diretor de Unidade Educacional: atua na coordenação do processo de gestão, no suporte técnico-administrativo de unidades educacionais de Ensino Infantil, Fundamental e Médio e nos CEMPI's. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

f) Coordenador Pedagógico Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva; atua no suporte técnico pedagógico especializado no CEMEI;

g) Pedagogo Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva: atua no suporte técnico pedagógico especializado no CEMEI;

h) Vice-Diretor Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva: integra a equipe de administração do CEMEI no suporte técnico-administrativo especializado, auxiliando o Diretor no desempenho de suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos temporários;

i) Diretor Encarregado do Centro Municipal de Educação Inclusiva: atua na coordenação do processo de gestão, no suporte técnico-administrativo especializado do CEMEI;

j) Agente de Administração Educacional II: responsável pelo suporte administrativo e pedagógico nos CEMPI's (Centros Educacionais Municipais da Primeira Infância);

l) Agente de Administração Educacional I; auxilia o Agente de Administração Educacional II, no suporte administrativo e pedagógico nos CEMPEs (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância);

m) Educador Infantil: nos CEMPI's (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância);

n) Educador de Ações Pedagógicas: nos CEMPI's (Centro Educacional Municipal da Primeira Infância), na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e nos Projetos Sócio-Educativos, no CEMEI (Centro Municipal de Educação Inclusiva) e na Brinquedoteca. ([Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

Parágrafo único. As descrições sumárias dos empregos do Quadro do Magistério são as constantes do anexo III e IV desta Lei Complementar.

### Seção III

#### Do Provedimento de Empregos

Art. 9º Os requisitos para o preenchimento de empregos no Magistério Público Municipal devem satisfazer as seguintes exigências mínimas, conforme o respectivo grupo de empregos:

I - Monitor de Alfabetização de Adultos; Magistério em nível médio, com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC);

II - Educador Infantil: Magistério (nível médio), e/ou Normal Superior, Curso Superior de Pedagogia com licenciatura plena, com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado;

III - Professor de Educação Básica:

a) da Educação Infantil até os anos iniciais do Ensino Fundamental, regular e ensino de Jovens e Adultos: Magistério (nível médio), e/ou Normal Superior, Curso Superior de Pedagogia com licenciatura plena, com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado;

b) das disciplinas específicas do Ensino Fundamental. EJA e Médio: Curso Superior com licenciatura plena e habilitação nas áreas específicas, com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado;

c) da disciplina de Informática: curso Superior na Área Específica;

d) Apoio: dos CEMPIs, da Educação Infantil até os anos iniciais do Ensino Fundamental, regular e Ensino de Jovens e Adultos: magistério (nível médio), e ou normal superior; curso superior de Pedagogia com licenciatura plena, com diploma devidamente registrado no Magistério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado. [\(Incluído pela Lei complementar nº 243, de 2010\)](#)

IV - Professor de Educação Básica Especial: Curso Superior de Pedagogia e licenciatura plena com habilitação específica em Educação Especial ou especialização em Educação Inclusiva, devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado;

V - Educador de Ações Pedagógicas: licenciatura plena em pedagogia; com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

VI - Pedagogo: licenciatura plena em Pedagogia; com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

VII - Coordenador Pedagógico: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em orientação escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

VIII - Vice-Diretor de Unidade Educacional: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em Administração Escolar ou Gestão Escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

IX - Vice-Diretor Noturno de Unidade Educacional: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em Administração Escolar ou Gestão Escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

X - Diretor de Unidade Educacional: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em Administração Escolar ou Gestão Escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

XI - Pedagogo Encarregado do CEMEI: Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica em Educação Especial ou especialização em Educação Inclusiva ou experiência na área;

XII - Coordenador Pedagógico Encarregado de CEMEI: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em Orientação Escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; especialização em Educação Especial ou experiência na área; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

XIII - Vice-Diretor Encarregado de CEMEI: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em Administração Escolar ou Gestão Escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; especialização em Educação Especial ou experiência na área; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

XIV - Diretor Encarregado de CEMEI: licenciatura plena em Pedagogia com habilitação ou pós-graduação em Administração Escolar ou Gestão Escolar ou licenciatura plena em Pedagogia, nos moldes da Resolução CNE nº 1, de 15/5/2006 e, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência docente adquirida em qualquer nível de ensino (Infantil, Fundamental e Médio) em sistema público ou privado; especialização em Educação Especial ou experiência na área [\(Redação dada pela Lei complementar nº 226, de 2009\)](#)

XV - Agente de Administração Educacional 1: Magistério (nível médio), e ou Normal Superior, Curso Superior de Pedagogia com licenciatura plena, com diploma devidamente registrado no Ministério da Educação e Cultura (MEC) ou órgão por ele delegado e, no mínimo, 2 (dois) anos de experiência na área de Educação Infantil comprovado em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), adquirida em sistema público ou privado;

XVI - Agente de Administração Educacional II: Curso Superior de Pedagogia com licenciatura plena em administração escolar, com diploma devidamente registrado no MEC ou órgão por ele delegado e, no mínimo, 2 (dois) anos de experiência na área de Educação Infantil comprovado em CTPS, adquirida em sistema público ou privado;

XVII - Encarregado Pedagógico: Licenciatura plena em Pedagogia e ou na área específica de atuação; ([Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

XVIII - Professor de Primeira Infância; licenciatura plena em Pedagogia e ou normal superior. ([Incluído pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

Parágrafo único. Para atender o inciso II, a alínea "a" do inciso III e incisos XV e XVI, deste artigo, a formação mínima exigida até o final da década da educação, dezembro de 2010, será em nível superior na área educacional. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

### CAPÍTULO III

#### DO INGRESSO E DOS CONCURSOS

##### Seção I

###### Do Ingresso

Art. 10. Os empregos no Magistério Municipal serão preenchidos mediante admissão em caráter permanente, após concurso público de provas e títulos, nos moldes do art. 67. inciso I da [Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional](#), para todos os grupos de empregos de docentes e de suporte pedagógico.

Parágrafo único. A admissão, seja dos Docentes ou de Suporte Pedagógico e Administrativo, devem obrigatoriamente obedecer aos requisitos respectivos dos empregos, fixados no art. 9º desta Lei Complementar.

##### Seção II

###### Dos Concursos Públicos

Art. 11. Os concursos públicos de ingresso, serão organizados pelo Departamento Municipal de Educação ou equivalente.

Parágrafo único. Empresa especializada poderá ser contratada para realização de Concurso Público. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

Art. 12. O prazo de validade para os concursos será de 2 (dois) anos, prorrogável uma vez por igual período, a critério da administração municipal e com a concordância da Direção do Departamento de Educação devendo a admissão do candidato obedecer à ordem de classificação final regulamentemente publicada. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

Art. 13. Os concursos públicos de provas e títulos reger-se-ão por instrumentos especiais publicados em órgão oficial de imprensa, que estabelecerão em edital:

- I - a modalidade do concurso;
- II - o conteúdo e tipo das provas, com a indicação da bibliografia;
- III - a natureza dos títulos;
- IV - o prazo de validade do concurso;
- V - os critérios de aprovação e classificação;
- VI - as habilitações necessárias e condições para o preenchimento dos empregos vagos;
- VII - o número de vagas a serem oferecidas para preenchimento;
- VIII - lista classificatória durante o prazo de validade do concurso;

§ 1º Recusando a vaga oferecida, o candidato será eliminado da lista classificatória do concurso público;

§ 2º O critério de classificação será por provas e títulos correspondendo:

I - provas: valor 0 (zero) a 10 (dez) será considerado aprovado o candidato que obtiver avaliação igual ou superior a 5 (cinco) pontos, com questões obrigatórias de português, matemática, conhecimentos gerais e conhecimentos específicos da área de atuação; ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

II - títulos: a somatória dos títulos não poderá ultrapassar o total de 5 (cinco) pontos, obedecendo aos seguintes critérios:

a) pós-graduação na área educacional, com no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas, com valor de 1 (um) ponto, que será somado à nota da prova escrita;

b) mestrado na área educacional, com valor de 1.5 (um ponto e meio), que será somado à nota da prova escrita;

c) doutorado na área educacional, com valor de 2.5 (dois pontos e meio), que serão somados à nota da prova escrita.

§ 3º Para os empregos de Suporte Pedagógico e Administrativo, serão exigidos os requisitos para preenchimento do emprego na conformidade do art. 9º desta Lei Complementar e, para classificação, os mesmos critérios do § 2º, deste artigo;

§ 4º Para critério de classificação no emprego de docente, além do § 2º deste artigo, considerar 1,5 (um ponto e meio) para quem possuir registro (documentado), no mínimo 3 (três) anos de experiência como docente;

§ 5º Para critério de classificação no emprego de Diretor Escolar ou Vice-Diretor, além do § 2º deste artigo, considerar 1,5 (um ponto e meio) para quem possuir registro (documentado) no mínimo 5 (cinco) anos consecutivos de experiência no emprego de Direção Escolar;

§ 6º Para critério de classificação no emprego de Agente de Administração Educacional I ou Agente de Administração Educacional II, além do § 2º deste artigo, considerar 1,5 (um ponto e meio) para quem possuir registro (documentado) no mínimo 5 (cinco) anos consecutivos de experiência no emprego do Magistério;

§ 7º Os critérios para desempate deverão contemplar:



I - tempo de serviço na carreira do Magistério Público Municipal de Mogi Mirim, sendo considerado 0,003, (três milésimos), de ponto por dia completo de trabalho em efetivo exercício;

II - maior idade;

III - estado civil - casado, viúvo ou separado;

IV - maior número de filhos;

V - sorteio.

## CAPÍTULO IV

### Seção I

#### Das Normas para Atribuição de Classe

Art. 14. Ao ingressar na Rede Municipal de Ensino, o servidor do magistério participará de atribuição oficial, observada sua classificação no concurso público municipal de provas e títulos.

§ 1º Considera-se atribuição oficial aquela que trata de atribuição das vagas reais, considerando-se, vagas reais as classes que passaram pelo processo de atribuição e remoção;

§ 2º A atribuição na Unidade Escolar ocorrerá na existência de classes livres, conforme data e critério estabelecido pelo Departamento de Educação, precedendo o processo de remoção;

§ 3º Em cada Unidade Escolar, compete ao Diretor atribuir as classes respeitando a classificação dos servidores do magistério, sempre em obediência à lista de classificação geral da Unidade Educacional;

§ 4º Quando o número de vagas na Unidade Escolar não for compatível com o de docentes em razão de classes/séries/anos extintas, o Diretor da Unidade atribuirá as classes existentes, por ordem de classificação, respeitando sempre, as normas estabelecidas neste artigo. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 5º Os docentes da Unidade Escolar que tiveram suas vagas extintas, se inscreverão no processo de remoção, respeitada sua pontuação na classificação geral.

I - os docentes que tiverem suas vagas extintas poderão retomá-las quando da abertura de novas salas de aula nesta Unidade Escolar, por um período de até 3 (três) anos. [\(Incluído pela Lei complementar nº 213, de 2007\)](#)

II - o docente com direito de retomar sua vaga extinta, deverá solicitar junto ao Protocolo em período estabelecido pelo Departamento de Educação; [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

III - a retomada dessa vaga será logo após a atribuição na(s) unidade(s) escolar(es), onde o Diretor da escola deverá enviar ao Departamento de Educação as classes livres com suas respectivas séries e horário de funcionamento; [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

IV - Na existência de mais de um docente interessado na mesma vaga o Diretor do Departamento de Educação cumprirá o que determina o art. 15. desta Lei Complementar, atribuindo a classe livre ao docente com maior classificação, na unidade escolar solicitada. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 6º Os docentes com impedimento mencionado na alínea "d" do §1º deste artigo, quando retomar ao trabalho, ficará a disposição do Departamento de Educação até o processo de remoção mencionado no § 5º;

§ 7º Serão atribuídas na Unidade Escolar às classes vagas por impedimento dos titulares pelos motivos abaixo:

a) aposentadoria com liquidação de tempo de serviço e pedido de demissão; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

b) falecimento;

c) demissão;

d) afastamento médico da função por tempo superior a 2 (dois) anos.

e) readaptação. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 8º Para os professores específicos (Português, Matemática, História, Geografia, Ciência, Inglês, Informática, Educação Física e Educação Artística) quando o número de aulas na unidade escolar ou no período (manhã, tarde e noite), não for compatível com o número de docentes efetivos em razão de classes extintas ou modificadas, o diretor da unidade escolar atribuirá, dando prioridade de escolha ao docente com mais tempo na unidade escolar. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011\)](#)

### Seção II

#### Da Classificação para Atribuição, Remoção e Substituição de Escolas, Classes e ou Aulas

Art. 15. A classificação geral dos Docentes, Suporte Pedagógico e Administrativo da Rede Municipal de Ensino, para fins de atribuição, remoção e substituição das escolas, classes e ou aulas, será efetivada conforme data e critério estabelecidos pelo Departamento de Educação, após a efetivação das matrículas, da seguinte forma:

I - por titulação no campo educacional, assim determinado:

a) habilitação específica de nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, na área educacional, computando 2,00 (dois) pontos, até o limite de 6,00 (seis) pontos;

b) especialização em nível de pós-graduação na área educacional (*latu sensu*), ou Curso de Extensão Universitária, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, computando 2,00 (dois) pontos, até o limite de 6,00 (seis) pontos por ano;

c) título de mestre com dissertação defendida na área educacional, computando 3,00 (três) pontos;

d) título de doutor com tese defendida na área educacional, computando 5,00 (cinco) pontos;

e) certificados de cursos de atualização de docentes e de Suporte Pedagógico e Administrativo, com duração de no mínimo 30 (trinta) horas, específicos do campo de atuação, específica da função prevista no Regimento Interno e aprovados pelo Conselho de Avaliação do Magistério Público e Secretaria de Educação, computando 0,003 (três milésimos) de ponto por hora de curso; ([Redação dada pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

f) ao Docente ou servidor do Suporte Pedagógico e Administrativo que obtiver certificado com menos carga horária, estes serão considerados com a somatória dos cursos até o total de 30 (trinta) horas, computando 0,003 (três milésimos) de ponto por hora de curso;

g) para os ministrantes de cursos, serão computados 0,005 (cinco milésimos) de ponto por hora de curso;

h) para os servidores que tiverem seus projetos educacionais e outros premiados e divulgados, classificados nos 5 (cinco) primeiros lugares, terão computado 1,0 (um) ponto a cada prêmio recebido; ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

i) dedicação exclusiva no cargo em efetivo exercício, independente se ocupam um ou dois cargos na Rede Municipal de Ensino de Mogi Mirim, será computado: ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

1. 01 a 05 anos - 1,0 (um) ponto;

2. 06 a 10 anos - 2,0 (dois) pontos;

3. 11 a 15 anos - 3,0 (três) pontos;

4. 16 a 20 anos - 4,0 (quatro) pontos;

5. 21 a 30 anos - 5,0 (cinco) pontos.

II - por tempo de serviço, computando 0,003 (três milésimos), de ponto por dia completo de trabalho em efetivo exercício na Docência em sistema público ou privado, até o dia 30 de junho de cada ano, salvo por faltas justificadas e em conformidade com art. 48 desta Lei Complementar;

III - na remoção de Especialista da Educação (Coordenador Pedagógico, Diretor Escolar, Vice Diretor Escolar e Vice Diretor Escolar Noturno), o tempo de serviço, será assim determinado:

a) computando 0,004 (quatro milésimos), de ponto por dia completo de trabalho no emprego e ou função de Coordenador Pedagógico, até 30 de junho de cada ano, salvo por faltas justificadas e em conformidade com o art. 48 desta Lei Complementar;

b) computando 0,005 (cinco milésimos), de ponto por dia completo de trabalho no emprego e ou função de Vice Diretor de Escola e ou Vice Diretor de Escolar Noturno, até 30 de junho de cada ano, salvo por faltas justificadas e em conformidade com art. 48 desta Lei Complementar;

c) computando 0,006 (seis milésimos), de ponto por dia completo de trabalho no emprego e ou função de Diretor de Escola, até 30 (trinta) de junho de cada ano, salvo por faltas justificadas e em conformidade com o art. 48 desta Lei Complementar;

d) em caso de tempo de serviço concomitante na Classe Docente e na Classe de Especialista de Educação, considerar o tempo trabalhando como Especialista de Educação.

IV - o tempo de serviço do Educador Infantil e do Educador de Ações Pedagógicas será assim determinado: ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

a) computando 0,002 (dois milésimos) de ponto por dia completo de trabalho no emprego de Educador Infantil e Ações Pedagógicas, até 30 de junho de cada ano, salvo por faltas justificadas e em conformidade com o art. 48 desta Lei Complementar; ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

b) computando 0,003 (três milésimos) de ponto por dia completo de trabalho em efetivo exercício na docência em sistema público ou privado, até o dia 30 de junho de cada ano, salvo por faltas justificadas e em conformidade com o art. 48 desta Lei Complementar. ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

§ 1º Os títulos de mestrado e doutorado na mesma área serão cumulativamente;

§ 2º No caso de empate, o critério para desempate será o tempo de experiência em atuação no nível escolar para o qual esteja concorrendo;

§ 3º Devido às particularidades, haverá uma lista exclusiva para Professor de Primeira Infância, Professor de Educação Básica com habilitação em Educação Especial e encaminhada, ao término do ano letivo, à direção do Departamento de Educação. ([Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

Parágrafo único. A atribuição do servidor na Unidade Escolar CEMPIs poderá ser determinada "ex-officio" a critério do Diretor da Unidade Escolar com a autorização do Diretor do Departamento de Educação. ([Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011](#))

§ 5º Devido às particularidades, a atribuição, remoção e permuta para os Professores de Educação Básica de Apoio ocorrerá no início do ano letivo. ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

### Seção III

#### Da Remoção

Art. 16. A remoção é a passagem do exercício do servidor de uma Unidade Escolar para outra, dentro do Município, preenchendo vagas existentes, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º A remoção dos integrantes da carreira do Magistério processar-se-á por permuta ou por concurso anual, de títulos e tempo de serviço, mediante requerimento e em havendo vagas disponíveis;

§ 2º A remoção por concurso deverá sempre preceder a atribuição por ingresso, podendo somente ser oferecidas em concurso de ingresso as vagas remanescentes do concurso de remoção;

§ 3º A remoção por concurso dar-se-á na conformidade do art. 15 desta Lei Complementar e será regulamentado por edital, devendo conter:

I - prazo de inscrição;

II - número e localização das vagas reais;

III - data e local da sessão de escolha;

IV - critérios para a classificação dos candidatos à remoção, devendo atender:

a) o tempo de serviço no Magistério, em sistema público ou privado;

b) títulos, em conformidade com o inciso I do art. 15 desta Lei;

c) assiduidade, valendo 1,00 (um) ponto, não tendo faltas, de nenhuma espécie, justificadas (atestado médico) ou não justificadas, no período retroativo de 1 (um) ano, exceto licença nojo, gala e gestante, iniciando nova contagem a cada processo de remoção.

V - sistemática da escolha das vagas.

§ 4º Toda remoção deverá ter obrigatoriamente a deliberação do Diretor do Departamento de Educação;

§ 5º Terão direito à remoção voluntária os Docentes e os Servidores de Suporte Pedagógico e Administrativo concursados ou estáveis que participam da atribuição oficial;

§ 6º A remoção obrigatória aplica-se a Docentes e ou Servidores de Suporte Pedagógico e Administrativo que tiverem suas vagas extintas, devendo a remoção obrigatória sempre proceder a remoção por concurso. ([Redação dada pela Lei complementar nº 249, de 2011](#))

§ 7º Os professores afastados no período de até 2 (dois) anos, participarão do processo de remoção caso haja interesse, solicitem e se inscrevam;

§ 8º O planejamento e a organização dos concursos de remoção ficarão sob a responsabilidade dos diretores das Unidades Escolares e do Departamento de Educação;

§ 9º O Vice-Diretor Escolar, o Vice-Diretor Escolar Noturno e Diretor Escolar serão lotados junto às Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino. Ressaltando que o Vice-Diretor Noturno de Unidade Educacional somente será lotado na Unidade Escolar que funcione em período noturno, mediante determinação do Departamento de Educação;

§ 10. As instruções para o processo de remoção serão divulgadas pelo Departamento de Educação;

§ 11. A remoção por permuta processar-se-á anualmente, antes do início do ano letivo e após a remoção por concurso, mediante processo regular, com aprovação do Departamento Municipal de Educação ou equivalente;

§ 12. Excepcionalmente, por motivo devidamente justificado, a remoção por concurso e a remoção por permuta poderão ocorrer no mês de julho, para atender as necessidades da Educação de Jovens e Adultos, se não houver prejuízo para o andamento das atividades escolares;

§ 13. Ocorrendo empate, beneficiar-se-á o integrante do Quadro do Magistério que:

I - tiver mais idade;

II - tiver maior número de filhos.

§ 14. As regras contidas neste artigo não se aplicam aos servidores nos empregos de Agente de Administração Educacional I e II. ([Redação dada pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

Parágrafo único. A remoção do servidor de uma Unidade Escolar para outra Unidade Escolar poderá ser determinada "ex-officio" a critério do Diretor do Departamento de Educação, obedecendo aos critérios dos [arts. 468 e 469](#) da [Consolidação das Leis do Trabalho](#).

Art. 16A. Os processos de atribuição, remoção obrigatória e ou remoção por concurso em que tenha havido alguma irregularidade, devidamente comprovada por meio de Processo Administrativo, serão anulados. ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

§ 1º Declarada a nulidade do processo de atribuição, remoção obrigatória e ou remoção por concurso, antes do término do ano letivo, proceder-se-á sua regularização no mesmo ano. ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

§ 2º Declarada a nulidade do processo de atribuição, remoção obrigatória e/ou remoção por concurso, após o término do ano letivo, será corrigida a irregularidade no ano letivo subsequente, para que não haja prejuízo aos alunos. ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

§ 3º Nos casos do parágrafo anterior, a correção da irregularidade será realizada considerando a nova realidade quanto à criação e extinção de classes/séries/anos na data da correção. ([Incluído pela Lei complementar nº 325, de 2017](#))

## CAPÍTULO V

### DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 17. Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal ou quando não houver concurso público em vigência, até a realização do mesmo. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

§ 1º As substituições na mesma classe não poderão exceder ao término do correspondente ano letivo, no caso do docente. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))

§ 2º A substituição será exercida por profissional que tenha as mesmas condições de habilitação exigidas para o exercício da função;

§ 3º O substituto perceberá o mesmo vencimento do profissional substituído, excluídas suas vantagens pessoais, sempre na referência inicial;

Art. 18. A substituição temporária de Docente, em caráter emergencial, poderá ser requerida por professores da Rede Municipal de Ensino e ou docentes que preencham os requisitos desta Lei, mediante processo seletivo externo simplificado de provas e títulos que será regulamentado em forma de decreto e por edital, devendo conter prazo de inscrição, data e local da sessão de escolha. ([Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009](#))



§ 1º A substituição durante o impedimento legal e temporário de outro titular de cargo ou exercício do cargo vago, do Quadro do Magistério, dar-se-ão mediante designação do servidor em exercício, atendidas as condições previstas em decreto e nas normas regulamentadas em regimento interno, ficando impedidos de participar da atribuição de vaga os interessados que: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

I - tiverem sofrido penalidades, por qualquer tipo ilícito, nos últimos 3 (três) anos; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

II - tiverem desistido de designação anterior, ou tiveram cessada essa designação, por qualquer motivo, exceto pela reassunção do titular substituído, nos últimos 3 (três) anos; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

III - apresentarem nos 3 (três) últimos anos letivos: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

a) mais de 10 (dez) faltas de qualquer natureza; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

b) licença (s), de qualquer natureza, exceto licença gestante. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 2º Ocorrendo o término da lista mencionada no "caput" deste artigo, as substituições temporárias de Docentes serão feitas por meio de contratação temporária nos termos do art. 37, inciso IX, da [Constituição Federal](#), obedecendo a classificação do concurso público vigente, por meio de lista classificatória geral de Docentes concursados e inscritos em livro próprio no final de cada ano letivo e publicados no início do ano seguinte, contendo o tempo de serviço no Magistério; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 3º A contratação de docente em caráter temporário será feita pelo período de 1 (um) ano, podendo o contrato ser prorrogado por igual período, a critério do Departamento de Educação, não ultrapassando o limite de 2 (dois) anos; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 4º Na contratação de docente eventual, na conformidade do art. 32. desta Lei Complementar, por período inferior a 15 (quinze) dias, compete ao Diretor da Escola, a atribuição da classe e ou aulas e o fornecimento do atestado de frequência, para fins de pagamento de hora-extra, bem como, comunicar, mensalmente, o Departamento de Educação, as contratações eventuais ocorridas; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 5º Além das atribuições especificadas no § 3º, compete ainda ao Diretor de Escola a manutenção de um boletim de frequência para cada professor, inclusive os contratados em caráter temporário, para fins de pontuação; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 6º Na contratação temporária de docentes em caráter emergencial, o servidor afastado pelo INSS terá o seu contrato suspenso, sendo regulamentado através das condições normativas previstas em Decreto. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 19. As substituições dos empregos de Suporte Pedagógico e Administrativo serão exercidas por integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, no ato da ocorrência, da seguinte forma:

I - para Diretor Escolar, assume automaticamente, o Vice-Diretor da Unidade Escolar, na ausência do Vice Diretor assume o Coordenador Pedagógico, desde que possuam a habilitação legal necessária;

II - para Vice-Diretor, assume o Coordenador Pedagógico da Unidade, desde que possua a habilitação legal necessária;

III - para o Agente de Administração Educacional II, assume automaticamente, o Agente de Administração Educacional I, desde que possua a habilitação legal necessária.

§ 1º No cumprimento das situações anteriores o Coordenador Pedagógico, o Vice-Diretor e o Vice-Diretor Noturno, poderão ser substituídos por um docente da unidade escolar, respeitando os incisos VII e VIII, respectivamente, do art. 9º desta Lei Complementar, e não havendo substituído na unidade escolar, outro da Rede Municipal de Ensino poderá ser indicado atendendo o critério de classificação; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 211, de 2007\)](#)

§ 2º Esgotada a possibilidade de aplicação do parágrafo anterior, deverá ser convocado para contratação temporária o candidato aprovado em concurso público vigente a época da substituição.

## CAPÍTULO VI

### DA READAPTAÇÃO

Art. 20. O integrante do Quadro do Magistério Público Municipal, quando por motivo de doença, comprovada por laudo médico oficial do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que o impeça de maneira irreversível e definitiva de exercer sua função, será readaptado em nova função.

§ 1º Readaptação é a transferência do servidor visando o exercício de funções inerentes ao emprego mais compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, apurada em perícia médica;

§ 2º O laudo da perícia médica oficial será fornecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), confirmado pelo médico do trabalho e por uma junta médica constituída por médicos especialistas do Departamento de Saúde do Trabalhador da Prefeitura Municipal, quando determinado pelo INSS, para que o Município proceda à readaptação. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 3º Quando readaptado, o servidor ficará sujeito as funções inerentes ao emprego ao qual foi designado em sua readaptação e seguirá os compromissos, atividades, cursos e calendário da nova função. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 21. A readaptação se dará:

I - pela redução de capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, do mesmo nível de complexidade, após reabilitação profissional;

II - pela redução da capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, de nível inferior de complexidade, após reabilitação profissional;

III - pela incapacidade específica comprovada para o exercício da função decorrente de traumas psíquicos, doenças profissionais, moléstias incuráveis e ou transmissíveis.

Parágrafo único. O readaptado será avaliado semestralmente na conformidade do § 2º, do art. 20, num período de 2 (dois) anos, em qualquer uma das avaliações o profissional se for considerado apto, poderá retomar as funções [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

[2009\)](#)

Art. 22. Cada unidade escolar poderá ter, no máximo, um profissional readaptado, com jornada completa ou até 2 (dois) profissionais com jornada parcial. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Parágrafo único. Quando o Departamento de Saúde do Trabalhador decidir pelo retorno do integrante do Quadro de Magistério à sua função de origem, o readaptado ficará a disposição do Departamento de Educação até o processo de remoção, devendo se inscrever para integrar a lista de classificação geral.

Art. 23. O integrante do Quadro do Magistério Público Municipal declarado readaptado será designado para exercer uma atribuição compatível com as limitações, mas no mesmo nível de vencimentos da que ocupa, no Departamento de Educação, podendo ser locado em outro Departamento de acordo com as necessidades da Administração Municipal.

Art. 24. Na hipótese do artigo anterior, o servidor readaptado não perderá em nenhuma situação o caráter de efetivo, ficando unicamente impedido de exercer os direitos e deveres que lhe forem vedados pelo laudo médico.

Art. 25. Será computado para todos os efeitos legais, aposentadoria, o tempo de serviço prestado como profissional readaptado. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 26. Decorridas 4 (quatro) avaliações semestrais, o Departamento de Saúde do Trabalhador da Prefeitura decidirá por:

I - o retorno do servidor para a função de origem;

II - a permanência na função na qual foi readaptado;

III - encaminhamento ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) para afastamento ou aposentadoria por invalidez. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

## CAPÍTULO VII

### DA JORNADA DE TRABALHO

#### Seção I

##### Da Constituição da Jornada de Trabalho

[\(Incluído pela Lei complementar nº 276, de 2013\)](#)

Art. 27. Entende-se por jornada de trabalho o conjunto de horas-aula em atividades com alunos, Horas-Atividades (H.A.) em trabalho pedagógico na unidade educacional e em local de livre escolha pelo docente e equipe gestora. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

Parágrafo único. A jornada semanal de trabalho do docente e da equipe gestora, observando o disposto no art. 39. desta Lei Complementar, será cumprida de acordo com o Calendário Escolar, considerada como horário normal de trabalho e compõe-se de: horas-aula diretamente com alunos, na proporção de 2/3 (dois terços) da jornada; Horas-Atividades (H.A.) de trabalho pedagógico, na proporção de 1/3 (um terço) da jornada, destinadas a: Horas-Atividades (H.A.) em trabalho pedagógico na Unidade Educacional, Horas-Atividades (H.A.) em trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, compondo as seguintes jornadas com as respectivas cargas horárias: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

I - Monitor de Alfabetização de Adultos: 20 (vinte) horas semanais; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

II - Educador Infantil, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais em atividades, sendo: 26 (vinte e seis) horas e 40 (quarenta) minutos em atividades semanais em trabalho pedagógico na Unidade Educacional (H.A.); e 5 (cinco) horas semanais em trabalho pedagógico em local de livre escolha (H.A.); [\(Redação dada pela Lei complementar nº 328, de 2018\)](#)

III - Professor de Educação Básica: 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

IV - Professor de Educação Básica em Área Específica atuando na Educação Infantil, no Ensino Fundamental nas séries iniciais e finais e na Educação de Jovens e Adultos, 20 (vinte) horas semanais em atividades, sendo: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

a) 16 (dezesesseis) aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos ou 800 (oitocentos) minutos em atividades com alunos; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

b) 2 (duas) aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos ou 100 (cem) minutos em trabalhos pedagógicos na Unidade Educacional (H.A.); [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

c) 4 (quatro) aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos ou 200 (duzentos) minutos em trabalhos pedagógicos em local de livre escolha pelo docente (H.A.); [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

d) 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos semanais destinados à Hora Atividade de trabalho pedagógico em local de livre escolha a critério da Secretaria de Educação. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

Parágrafo único. A remuneração do professor será feita à base de horas-aula, já que a jornada está dividida em horas-aulas de 50 (cinquenta) minutos. Desse modo, o pagamento do descanso semanal remunerado deverá ser feito de forma destacada, considerando o mês com 4 (quatro) semanas e meia. [\(Incluído pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

V - Professor de Educação Básica de Apoio, 25 (vinte e cinco) horas semanais em atividades, sendo: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

a) 20 (vinte) aulas ou 16 (dezesesseis) horas semanais de 40 (quarenta) minutos semanais em atividades com alunos; [\(Incluído pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

b) 4 (quatro) aulas ou 3 (três) horas e 20 (vinte) minutos em trabalhos pedagógicos em local de livre escolha pelo docente (H.A.); [\(Incluído pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

c) 6 (seis) aulas ou 5 (cinco) horas em trabalhos pedagógicos na Unidade Educacional (H.A.). [\(Incluído pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

[2014\)](#)

VI - Equipe Gestora (Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico e Pedagogo), 40 (quarenta) horas semanais em atividades, sendo: 6 (Seis) horas para atendimento aos pais, reuniões pedagógicas, com pais e comunidade; 4 (quatro) horas, e 50 (cinquenta) minutos para planejamento semanal e 30 (trinta) minutos diários em Hora Atividade (H.A.) em local de livre escolha totalizando 2 (duas) horas e 30 minutos semanais; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

VII - Professor de Educação Básica em Área Específica ficará sujeito ao regime de trabalho com carga suplementar de acordo com o anexo I - PEB II; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

VIII - para o Professor de Educação Básica em Educação Especial, a carga horária é a mesma da alínea "b" do inciso III deste artigo; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

IX - os docentes devem respeitar a jornada de trabalho prevista neste artigo, devendo assumir as responsabilidades do cargo em qualquer que seja o período da sala/classe livre oferecido na atribuição e ou remoção. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

X - Professor de Primeira Infância, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais em atividades, sendo: 26 (vinte e seis) horas e 40 (quarenta) minutos em atividades semanais com alunos; 8 (oito) horas e 20 (vinte) minutos semanais em trabalho pedagógico na Unidade Educacional (H.A.); e 5 (cinco) horas semanais em trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente (H.A.). [\(Incluído pela Lei complementar nº 327, de 2018\)](#)

## Seção II

### Das Horas de Trabalho Pedagógico

[\(Incluído pela Lei complementar nº 276, de 2013\)](#)

Art. 28. As horas de trabalho pedagógico são partes integrantes da respectiva jornada de trabalho do professor, tendo por objetivo e função prioritária a formação permanente em serviço do docente da seguinte forma:

I - as Horas-Atividades em trabalho pedagógico (H.A.) cumpridas dentro do período escolar em horário e local a serem estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação ou pela Unidade Educacional são destinados à reunião com a Coordenação Pedagógica, planejamento, elaboração em conjunto e preenchimento de fichas de encaminhamento e/ou desenvolvimento do aluno, desenvolvimento de plano de aula, projetos de trabalho, avaliação do trabalho escolar, confecção de materiais, correção de avaliações, grupos de estudos, atendimento e reuniões com os pais, individuais ou coletivas, atendimento dos profissionais de apoio pedagógico especializado, construção, acompanhamento e avaliação do Projeto Político Pedagógico da Unidade Educacional, formação, formação continuada, entre outras; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

II - as Horas-Atividades de trabalhos pedagógicos em local de livre escolha pelo docente (H.A.) destinam-se à preparação de aulas, à avaliação de trabalhos dos alunos, avaliação de provas e trabalhos e ao cumprimento das atividades inerentes às práticas de ensino-aprendizagem, sendo realizadas em local e horário de livre escolha; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

III - as Horas-Atividades de trabalhos pedagógicos (H.A.) cumpridas nas Unidades Educacionais e as Horas-Atividades de trabalho pedagógico em local de livre escolha (H.A.) são de cumprimento obrigatório para todos os profissionais do quadro do magistério, incluindo os que se encontrem em regime de acúmulo de cargos. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

IV - os Horários de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) cumpridos nas Unidades Educacionais, as Horas de Trabalho Pedagógico (HTP) cumpridas nas Unidades Educacionais e as Horas de Trabalho Pedagógico em local de livre escolha pelo docente (HTPL) são de cumprimento obrigatório para os Professores de Educação Básica, Professores de Educação Básica em Área Específica, Professores de Educação Básica em Educação Especial, incluindo os que se encontrem em regime de acumulação de cargos; [\(Incluído pela Lei complementar nº 276, de 2013\)](#)

V - ao Professor de Educação Básica, Professor de Educação Básica em Área Específica, Professor de Educação Básica em Educação Especial, que acumula cargo dentro da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, poderá ser oferecido para um dos cargos a realização das Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) à distância (on-line). A organização dos HTPC presenciais e à distância será regulamentada em regime interno da Secretaria Municipal de Educação. [\(Incluído pela Lei complementar nº 276, de 2013\)](#)

Parágrafo único. Aos Professores de Educação Básica, de Área Específica, Diretor, Vice-Diretor, Pedagogo e Coordenador Pedagógico ficam facultados realizar Horário de Atividade Pedagógica Complementar (HAPC), sendo oferecida uma Gratificação no valor de R\$ 209,00 (duzentos e nove reais) mensais para Formação Continuada, reuniões pedagógicas e demais atividades necessárias para o bom andamento, da rede municipal, desde que compareça efetivamente, nos termos a serem definidos pela Secretaria Municipal de Educação e pela Direção das Unidades Educacionais. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

Art. 29. As Unidades Educacionais deverão, ao início de cada período letivo e por ocasião do planejamento escolar, definir e encaminhar à Secretaria Municipal de Educação o plano de horas de atividades pedagógicas que será desenvolvido com os respectivos professores, mencionando datas, horários e temas a serem abordados nos encontros. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 296, de 2014\)](#)

Art. 30. A jornada de trabalho dos empregos de Suporte Pedagógico e Administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais, exceto para o emprego de Vice-Diretor Noturno de Unidades Escolares para o período noturno que será de 25 (vinte e cinco) horas semanais com retribuição pecuniária proporcional.

§ 1º A jornada de trabalho do emprego de Pedagogo de 30 (trinta) horas semanais, ou de 40 (quarenta) horas semanais, conforme determinação do Departamento de Educação;

§ 2º [\(Revogado pela Lei complementar nº 276, de 13 de dezembro de 2013\)](#)

Art. 31. A hora de trabalho que compõe a jornada de trabalho dos docentes, será:

I - de 50 (cinquenta) minutos para os Professores de Educação Básica, Professores Específicos das primeiras séries de Ensino Fundamental e Especial (Infantil e Educação de Jovens e Adultos nas séries iniciais do Ensino Fundamental); [\(Redação dada pela Lei complementar nº 276, de 2013\)](#)

II - de 50 (cinquenta) minutos para os Professores de Educação Básica que lecionam no seguimento do Ensino Fundamental, Professores Específicos do Ensino Fundamental diurno, Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos - ciclo I e Ensino Médio; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

III - de 40 (quarenta) minutos durante o período noturno junto a Educação de Jovens e Adultos nas séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 32. Os docentes sujeitos às jornadas previstas neste artigo, poderão exercer carga suplementar de trabalho.

§ 1º Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito;

§ 2º O número de horas semanais da carga suplementar de trabalho corresponderá à diferença entre o número de horas prevista nas jornadas de trabalho a que se refere o art. 27 desta Lei Complementar até o limite de 40 (quarenta) horas;

§ 3º A retribuição pecuniária do titular do emprego, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, correspondente ao vencimento fixado na tabela em anexo, reajustado de acordo com o reajuste dos vencimentos;

§ 4º Para efeito do cálculo de retribuição mensal, o mês será considerado como de 5 (cinco) semanas;

§ 5º A carga suplementar de trabalho docente cessa com:

I - o término do ano letivo fixado no calendário escolar;

II - a assunção das classes e ou aulas por titular de emprego efetivo;

III - o término da licença ou afastamento do titular de emprego, na hipótese de substituição.

§ 6º A média das horas prestadas mensalmente a título de carga suplementar durante o ano letivo, integrará o cálculo do 13º (décimo terceiro) salário e das férias na proporção dos meses em que efetivamente houve a percepção da retribuição pecuniária.

Art. 33. Durante o intervalo de 20 (vinte) minutos no Ensino Fundamental, entre as aulas reservados ao recreio dos alunos, fica assegurado ao docente, 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 276, de 2013\)](#)

I - Ensino Fundamental e Educação Infantil - Professor de Educação Básica - intervalo de 30 (trinta) minutos. Fica assegurado ao docente 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso, sendo que, os outros 15 (quinze) minutos, o docente estará em horário de trabalho acompanhando o recreio;

II - Ensino Fundamental (anos iniciais e finais) e EJA - professores específicos - fica assegurado ao docente 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso.

Art. 34. O Departamento de Educação expedirá normas específicas para o cumprimento das horas de trabalho pedagógico, inclusive as relacionadas com data, local e hora de sua prestação.

Art. 35. O Departamento de Educação poderá, excepcionalmente, por meio de ato administrativo, determinar horários especiais para funcionamento do curso de Educação de Jovens e Adultos (EJA) nas escolas, de acordo com as necessidades das mesmas.

Art. 36. No início de cada ano proceder-se-á a escolha e atribuição de classes e aulas para o Ensino Infantil, Fundamental, Especial e Médio, e no início de cada semestre, para a Educação de Jovens e Adultos.

## CAPÍTULO VIII

### DO ACÚMULO DE EMPREGOS

Art. 37. O acúmulo de empregos remunerado será permitidos para:

I - docente que ocupar dois empregos de docência na Rede Municipal de Ensino com modalidades distintas, concursado ou contratado, não ultrapassando 60 (sessenta) horas semanais;

II - docente que ocupar dois empregos de docência em órgãos distinto não ultrapassando 60 (sessenta) horas semanais.

III - a de um emprego de docente com outro técnico ou científico. Os empregos que compõe a equipe diretiva das unidades escolares, Diretor, Vice-Diretor, Vice-Diretor Noturno, Coordenador Pedagógico e Pedagogia são considerados técnicos. [\(Incluído pela Lei complementar nº 211, de 2007\)](#)

Art. 38. O acúmulo somente será possível quando houver compatibilidade de horário desde que 1 (uma) hora se no mesmo Município, ou em Município diverso; quando as unidades de exercícios situarem-se próximas uma da outra, o intervalo poderá ser reduzido até 15 (quinze) minutos, a critério da Secretaria de Educação, após análise dos horários de trabalho, podendo esta redução ocorrer se houver possibilidade do cumprimento dos horários de trabalho e desde que não haja qualquer prejuízo para o serviço público. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 271, de 2013\)](#)

Parágrafo único. O horário de HTPC deverá ser computado para o acúmulo de cargos. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 39. A acumulação remunerada nos termos das normas constitucionais são permitidas nas situações previstas nos incisos XI e XVI do art. 37. da [Constituição Federal](#), não sendo permitida a tríplice acumulação. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 211, de 2007\)](#)

Art. 40. Ao integrante do Quadro do Magistério investido em mandato de vereador, a acumulação remunerada será permitida, desde que provada a compatibilidade de horários.

Art. 41. As solicitações de acúmulo de emprego deverão ser protocoladas no máximo 20 (vinte) dias após o início do acúmulo do servidor, junto ao protocolo da Prefeitura, anexando a documentação que comprove o horário de trabalho de cada Unidade Educacional.

Parágrafo único. O Diretor de Educação receberá e analisará, em qualquer tempo, as solicitações de acúmulo de emprego de acordo com o previsto nesta Lei e emitirá seu parecer.

Art. 42. Se o ato decisório final for desfavorável à acumulação, o diretor do Departamento de Educação deverá, em 30 (trinta) dias:

I - incitar o servidor a escolher um dos empregos ou funções;

II - exigir prova de que foi exonerado do outro emprego ou dispensado da outra função;

III - propor ao órgão pagador a suspensão dos vencimentos ou salário se não houver escolha e cumprimento do inciso II.

Art. 43. O não cumprimento das exigências mencionadas dentro do prazo de 30 (trinta) dias, levará o Diretor do Departamento de Educação a propor a instauração de processo administrativo.

Parágrafo único. Se ficar comprovado no processo administrativo que o servidor está acumulando de forma irregular, será instituído processo de sindicância, ouvindo-se o Chefe do Poder Executivo.

Art. 44. O servidor, demitido ou dispensado em decorrência de acumulação irregular, não poderá exercer qualquer outro emprego ou função pública durante 3 (três) anos.

## CAPÍTULO IX

### DAS LICENÇAS E CONCESSÕES

Art. 45. Além de outros afastamento previsto em Lei específica serão considerados como efetivo exercício no Magistério Público Municipal as licenças:

I - para maternidade, por adoção de crianças ou de guarda judicial em conformidade com a Lei Federal;

II - por falecimento em família (ascendente e descendente, cônjuges), por um período consecutivo de 2 (dois) dias;

III - gala, por 3 (três) dias consecutivos, em razão de casamento;

IV - licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, em conformidade com a Lei Federal.

V - o gozo dos dias referente à dispensa de trabalho nas convocações judiciais e no T.R.E. deverão ser usufruídos dentro do prazo de 12 (doze) meses e pré-agendado e autorizado pelo departamento de educação. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 46. Toda e qualquer ausência ao trabalho deverá ser justificada junto ao Departamento de Educação, dentro de 48 (quarenta e oito) horas da ocorrência do ato, atendendo o que dispõe o Decreto Municipal específico da matéria.

Art. 47. A critério do Departamento de Educação, com a concordância do chefe do Executivo, poderá ser concedida licença sem remuneração ao integrante do Quadro do Magistério para tratar de assunto de interesse particular, para qualificação profissional ou doença de familiares, neste caso, comprovado por junta médica, após 4 (quatro) anos consecutivos de efetivo exercício na data da solicitação da licença, desde que não prejudique os serviços e pelo prazo máximo de 2 (dois) anos. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 1º A licença que trata o "caput" será concedida através da suspensão do Contrato de Trabalho, sem remuneração, e demais vantagens do emprego, devendo aguardar em serviço a sua concessão;

§ 2º O integrante do Quadro do Magistério poderá desistir da licença no seu decurso, comunicando a Administração e reassumindo seu emprego, a qualquer tempo, antes do término do prazo original;

§ 3º Nova licença somente poderá ser concedida após o período de 4 (quatro) anos do término ou cessação da anterior;

§ 4º Para qualificação profissional do integrante do Quadro do Magistério na especialização em nível de pós-graduação (lato e stricto sensu) sem remuneração e demais vantagens do emprego com base no "caput" deste artigo;

§ 5º Não será concedida licença sem remuneração para o servidor atuar em outra atividade remunerada. Caso o servidor pratique este ato, terá sua licença cessada imediatamente. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 48. Não serão considerados como efetivo exercício no Magistério Público Municipal os casos de:

I - suspensão de Contrato de Trabalho;

II - as faltas não abonadas;

III - suspensão disciplinar;

IV - afastamento para o exercício de atividades não correlatas ao Magistério, exceto para exercer função ou emprego de confiança neste Município. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

V - afastamento pelo INSS;

VI - afastamento sem remuneração;

VII - afastamento para readaptação.

Art. 49. O integrante do Quadro do Magistério licenciado por motivo de doença é obrigado a reassumir o exercício se considerado apto em inspeção médica.

Art. 50. Durante o período de licença por motivo de doença, o integrante do Quadro do Magistério não poderá dedicar-se a nenhuma atividade remunerada, sob pena de ser cassada a licença e de ser demitido por abandono de emprego, caso não reassuma sua função dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 51. A integrante do Quadro do Magistério lactente, terá direito, durante a jornada de trabalho, em conformidade com a [Consolidação das Leis de Trabalho \(CLT\)](#), a amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses.

Art. 52. O integrante do Quadro do Magistério que tiver sua capacidade de trabalho reduzida em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, será garantida a transferência para locais ou atividades compatíveis com a sua situação, obedecidos os critérios do Capítulo VI desta Lei Complementar.

## CAPÍTULO X

### DOS AFASTAMENTOS E FÉRIAS

Art. 53. O integrante do Quadro do Magistério poderá ser afastado do exercício do emprego, respeitando-se o interesse da Administração



Municipal, sendo que o tempo do servidor será considerado como efetivo exercício no Magistério Público Municipal, para os seguintes fins: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

I - designação para exercer função ou emprego de confiança;

II - para desenvolver junto ao Departamento de Educação, projetos de capacitação e formação continuada aos docentes da Rede Municipal de Mogi Mirim, na função de Encarregado;

III - exercer atividades inerentes ou correlatas às do magistério, em funções previstas pelas unidades municipais.

§ 1º Os afastamentos referidos no inciso I e II deste artigo serão concedidos sem prejuízo da remuneração e das demais vantagens do emprego, devendo o integrante do Quadro do Magistério cumprir o regime de trabalho semanal da função que vier a ocupar;

§ 2º Consideram-se atribuições inerentes às do Magistério aquelas que são próprias do emprego e do Quadro do Magistério;

§ 3º Consideram-se atribuições inerentes às do Magistério aquelas relacionadas com a docência em outras modalidades de ensino, bem como as de natureza técnica, relativas ao desenvolvimento de estudos, planejamento, pesquisas, supervisão e orientação educacional, capacitação de docentes, especialistas de educação, direção e assessoramento e assistência técnica, exercidas em unidades e/ou setores do Departamento de Educação.

Art. 54. O integrante do Quadro do Magistério gozará de férias anualmente de acordo com a legislação vigente.

§ 1º É proibido levar à conta de férias a compensação de qualquer falta ao trabalho;

§ 2º Durante as férias o integrante do Quadro do Magistério terá direito a todas as vantagens como se estivesse em exercício.

Art. 55. O docente e a equipe de suporte pedagógico e administrativo, em efetivo exercício durante o ano letivo na Unidade Escolar, além das férias regulamentares, poderão ser dispensados durante o período de recesso escolar de julho e dezembro, conforme calendário expedido pelo Departamento de Educação, sem prejuízo de seu salário. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 1º O integrante do Quadro do Magistério terá direito ao recesso mencionado no caput deste artigo de no mínimo 30 (trinta) dias no ano, de acordo com o calendário da unidade escolar em que trabalha. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 312, de 2016\)](#)

§ 2º [\(Revogado pela Lei complementar nº 312, de 9 de junho de 2016\)](#)

## CAPÍTULO XI

### DA REFERÊNCIA SALARIAL

Art. 56. O Magistério Público Municipal terá estabelecido para cada grupo de empregos uma referência salarial respectiva, conforme tabela constante do anexo VI desta Lei Complementar, devendo estar explicitamente inclusa na política de empregos e salários da administração municipal.

## CAPÍTULO XII

### DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

#### Seção I

#### Das Disposições Preliminares

Art. 57. Evolução funcional é o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração, mediante a aplicação de determinados princípios, que assegurem aos Servidores do Magistério, sob o sistema de contínuo treinamento, aperfeiçoamento, habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino, avaliação de desempenho funcional, condições indispensáveis a sua valorização profissional.

Parágrafo único. A evolução funcional prevista no *caput* deste artigo se aplica à todos os empregos de provimento efetivo do Quadro do Magistério.

Art. 58. Os servidores mencionados no art. 57 desta Lei Complementar concorrerão na forma e nas condições previstas nesta Lei à promoção, que é vinculada à disponibilidade financeira e previsão orçamentária específica.

#### Seção II

#### Da Promoção

Art. 59. A promoção consiste na passagem do titular de emprego do Magistério ao grau imediatamente superior na mesma referência do emprego no qual é titular.

Parágrafo único. A promoção do titular de emprego do Magistério far-se-á obedecendo ao critério de merecimento por meio da progressão normal.

Art. 60. O merecimento (progressão normal) é a demonstração positiva do servidor no exercício de suas funções e se evidencia pelo desempenho de forma eficiente e eficaz das atribuições que lhe são cometidas e auferidas por avaliação periódica de desempenho.

Art. 61. A avaliação de desempenho funcional será processada anualmente no mês de admissão do servidor e a promoção será atribuída a cada 4 (quatro) anos, observado o contido no art. 57, obedecendo-se os seguintes parâmetros: [\(Redação dada pela Lei complementar nº 259, de 2011\)](#)

I - [\(Revogado pela Lei complementar nº 259, de 15 de dezembro de 2011\)](#)

II - os direitos e vantagens decorrentes da promoção (progressão normal) serão percebidos a partir de um ano de vigência desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Para efeito deste artigo computar-se-á, tão somente o tempo de efetivo exercício, não se considerando as avaliações de servidores afastados ou licenciados de seu emprego por período superior a 120 (cento e vinte) dias, contínuos ou intercalados, mesmo que considerados de efetivo exercício, exceto o afastamento previsto no art. 67 desta Lei Complementar.

Art. 62. O merecimento (progressão normal) do profissional do Magistério resultará da soma de pontos, anexo V, para a progressão normal.

§ 1º Os pontos referem-se às condições de eficiência e eficácia no desempenho de suas funções ocorridas no período dos 12 (doze) últimos meses e serão apurados, por meio de fatores (indicadores), nos termos do anexo V. ([Redação dada pela Lei complementar n° 259, de 2011](#))

§ 2º O anexo V é constituído de 5 (cinco) formulários distintos (A, B, C, D e E) para avaliação funcional de Educador Infantil, Docente, Coordenador Pedagógico, Diretor/Vice-Diretor, Vice-Diretor Noturno, Agente de Administração Educacional I e Agente de Administração Educacional II, respectivamente;

§ 3º O merecimento (progressão normal) do profissional de Magistério mencionado no *caput* deste artigo se dará quando o avaliado atingir pelo menos 70% (setenta por cento) da pontuação total dos indicadores mencionados no anexo V (A, B, C, D e E) nas quatro avaliações;

§ 4º O período de 4 (quatro) anos para progressão mencionado no § 3º deste artigo será reduzido para 3 (três) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 40% (quarenta por cento) do total do quadro efetivo;

§ 5º O período de 3 (três) anos para progressão mencionado no § 3º deste artigo será reduzido para 2 (dois) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 60% (sessenta por cento) do total do quadro efetivo.

Art. 63. A avaliação de desempenho funcional dos membros do Quadro do Magistério será realizada pela chefia, mas em conjunto com a equipe de trabalho conforme indicação na ficha de desempenho funcional.

Art. 64. Ficará sujeito a instauração de sindicância e de processo administrativo do serviço público em conformidade com o inciso III, § 1º, do art. 41, da [Constituição Federal](#), o profissional de Magistério que obtiver em 3 (três) avaliações consecutivas ou 5 (cinco) intercaladas num período de 7 (sete) anos, desempenho com pontuação inferior à metade do maior total possível.

§ 1º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, em 5 (cinco) dias úteis, a partir da emissão do parecer conclusivo, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência;

§ 2º A Comissão de Avaliação encaminhará o parecer conclusivo e as avaliações parciais, bem como, a defesa, quando houver, à Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela [Lei n° 4.169/06](#) que decidirá sobre a exoneração do servidor avaliado.

Art. 65. O período em que o servidor titular de emprego estiver afastado para exercer emprego em comissão ou função de confiança no Município, será contado como de efetivo exercício para os fins deste capítulo e sua avaliação, neste período, reportar-se-á ao seu desempenho no exercício do emprego em comissão ou função de confiança.

Art. 66. Todos os procedimentos administrativos e demais normas relativas à promoção serão estabelecidos em regulamento, que poderá, inclusive, fixar percentual e quantitativos de vagas para promoção, de acordo com a previsão orçamentária.

## CAPÍTULO XIII

### DO TREINAMENTO DO SERVIDOR

Art. 67. Fica institucionalizado como atividade permanente o treinamento do servidor, tendo como objetivos:

- I - criar e desenvolver hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;
- II - capacitar os servidores para o desempenho de suas atribuições específicas orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;
- III - estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores.

Art. 68. O treinamento será de 2 (dois) tipos:

- I - de integração: tem como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública;
- II - de formação: objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

Parágrafo único. O treinamento será ministrado:

- a) diretamente pela Prefeitura Municipal, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro de recursos humanos locais;
- b) mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no Município;
- c) por meio da contratação de especialistas ou entidade especializadas.

## CAPÍTULO XIV

### DOS DIREITOS E DOS DEVERES

#### Seção I

#### Dos Direitos

Art. 69. Além dos direitos previstos em outras normas legais, o integrante do Quadro do Magistério fará jus a:

- I - ter a seu alcance informações educacionais, material didático e outros instrumentos, bem como contar com a assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;
- II - ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação atualizada, especialização profissional, congressos, palestras e outros eventos relacionados à área de atuação, à juízo da autoridade superior;
- III - para qualificação profissional do integrante do Quadro do Magistério na área de atuação, será concedida licença de 3 (três) dias consecutivos por semestre sem prejuízo da remuneração e demais vantagens do emprego, devendo o servidor protocolar o interesse, justificando a

participação e anexando o material de divulgação do evento, no mínimo 20 (vinte) dias de antecedência para análise e parecer da Direção do Departamento de Educação;

IV - dispor no ambiente de trabalho de instalações e material técnico-pedagógico suficiente e adequado para que possa exercer com eficiência suas funções;

V - ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumento de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos do Departamento de Educação, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum, respeitando os princípios gerais que norteiam a ação educativa no Município;

VI - ter assegurado a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independente do regime jurídico a que estiver sujeito;

VII - reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

VIII - receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

IX - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

X - o servidor integrante do Quadro do Magistério terá direito a 15 (quinze) minutos de descanso por período.

XI - [\(Revogado pela Lei complementar nº 296, de 24 de outubro de 2014\)](#)

## Seção II

### Dos Deveres

Art. 70. O integrante do Quadro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional e, além das obrigações previstas em outras normas, deverá;

I - conhecer e respeitar as leis a que está sujeito;

II - preservar o princípio, os ideais e fins da educação brasileira, através de seu desempenho profissional;

III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;

IV - participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

V - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando as suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

VI - manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VII - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando a construção de uma sociedade democrática;

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

IX - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com eficácia em seu aprendizado;

X - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

XI - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

XII - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos junto aos órgãos da administração municipal;

XIII - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da política educacional na escolha e utilização do processo ensino-aprendizagem;

XIV - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XV - manter a chefia informada do desenvolvimento do processo educacional, expondo suas críticas e apresentando sugestões para a sua melhoria;

XVI - buscar o constante aperfeiçoamento profissional, através da participação em cursos, reuniões e seminários, sem prejuízo de suas funções normais;

XVII - impedir toda e qualquer manifestação de preconceito de classe social, sexo, religião ou ideologia.

Parágrafo único. Constitui falta grave do integrante do Quadro do Magistério, impedir que o aluno participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material.

## CAPÍTULO XV

### DA GESTÃO DEMOCRÁTICA DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 71. A gestão democrática do ensino público municipal será desenvolvida, mediante a organização dos Conselhos de Escolas em cada uma das unidades escolares mantidas pelo Município de Mogi Mirim.

§ 1º Os Conselhos de Escola deverão contar com a representação de pais e responsáveis pelos alunos, de docentes e de outros profissionais que atuam na unidade escolar e terá natureza deliberativa e consultiva;

§ 2º A composição, atribuições e a forma de escolha dos integrantes do Conselho de Escola serão fixadas em regulamento.

## CAPÍTULO XVI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 72. Fica assegurado ao integrante do Quadro do Magistério o direito à participação em todos os órgãos deliberativos previstos nos regimentos internos da Rede Municipal de Educação.

Parágrafo único. A Semana de Planejamento, o Sistema de Treinamento e Formação dos Servidor de Magistério e Comissão de Avaliação de Desempenho serão implementadas por regulamento do Departamento de Educação.

Art. 73. As vantagens e concessões previstas neste Estatuto não implicam prejuízo das demais concedidas a todos os servidores públicos municipais.

Art. 74. Para o ingresso, atribuição, remoção, substituição e outros, não será computado o tempo de serviço liquidado para concessão de aposentadoria, seja INSS, Estado ou qualquer outro.

§ 1º Para a contagem de tempo, será considerado a situação do servidor, no ato da inscrição para o ingresso, atribuição, remoção, substituição, outros; [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 2º Para docentes e equipe de suporte pedagógico e administrativo, servidores do Município de Mogi Mirim, que se aposentarem sem liquidação de tempo de serviço e pedido de demissão, terão o tempo de efetivo exercício computado integralmente [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 75. A partir da vigência desta Lei, os atuais servidores terão seus empregos reenquadrados de acordo com as nomenclaturas fixadas no art. 7º, levando-se em conta as atribuições efetivamente exercidas e observado os anexo III e IV.

§ 1º Os atuais ocupantes dos empregos do Quadro Geral de Servidores de Auxiliar de Creche, Assistente de Creche, Atendente de Creche e Recreacionista extintos na vacância, poderão ser reenquadrados da seguinte forma:

a) se possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º desta Lei serão reenquadrados na denominação e vencimento dos empregos correlatos de Educador Infantil, Agente de Administração Educacional II, Agente de Administração Educacional I e Educador de Ações Pedagógicas;

b) se não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º, desta Lei, terão o prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo para sua formação, tendo adquirido a formação necessária poderão pleitear junto ao Protocolo o reenquadramento;

c) se não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º, desta Lei, e não a comprovarem no prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo, se manterão no emprego de origem, até a vacância;

§ 2º O servidor mencionado na alínea "a" do § 1º deste art. 75 deverá apresentar junto ao setor de protocolo do Município a formação exigida para o reenquadramento. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 3º Os atuais ocupantes do emprego de Recreacionista poderão optar, junto ao Protocolo Municipal, e serão reenquadrados com os vencimentos e carga horária estabelecidos para o emprego de Educador de Ações Pedagógicas desde que possuem a formação exigida no concurso de Recreacionista. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 4º Os atuais ocupantes do emprego de Pedagogo (30h/sem) poderão optar, junto ao Protocolo Municipal, a anuência para cumprir a carga horária de 40 (quarenta horas) semanais, sendo reenquadrados no emprego de Pedagogo com o respectivo vencimento, ou a recusa do mesmo. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 5º Os atuais ocupantes do emprego de Professor de Educação Básica -I, poderão optar, no protocolo Municipal, a anuência para cumprir a carga horária de 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo reenquadrados no emprego de Professor de Educação Básica com o respectivo vencimento, ou a recusa do mesmo. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 6º Os servidores mencionados no parágrafo anterior que não fizerem a opção, ficarão à disposição do Departamento de Educação para desenvolverem suas atividades nos CEMPI's (Centro de Educação Municipal da Primeira Infância).

§ 7º Os professores afastados pelo INSS ou por readaptação terão 10 (dez) dias úteis para solicitar o reenquadramento no emprego da PEB, após alta médica. [\(Incluído pela Lei complementar nº 211, de 2007\)](#)

§ 8º Entram em vacância os cargos de Pedagogo, Agente de Administração Educacional I e Agente de Administração Educacional II. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 76. Fica o Poder Executivo autorizado criar, promover e organizar o Centro Municipal de Educação Inclusiva, vinculado ao Departamento de Educação do Município, destinado ao atendimento educacional aos alunos portadores de deficiência. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 1º O Centro referido no *caput* deste artigo será integrado por profissionais da área de Educação habilitados, juntamente a equipe multidisciplinar.

§ 2º O Centro Municipal de Educação Inclusiva terá uma equipe diretiva composta de um Diretor Encarregado, um Vice-Diretor Encarregado e um Coordenador Pedagógico Encarregado e/ou Pedagogo Encarregado, cujos ocupantes serão servidores do Quadro Efetivo de Magistério Municipal de Mogi Mirim, com habilitação em Administração Escolar e com formação específica na área de Educação Especial (graduação e ou pós-graduação), mediante avaliação de projetos técnicos/pedagógicos apresentados conjuntamente (Pedagogo, Coordenador Pedagógico, Vice-Diretor e Diretor) pelos candidatos à vaga, que serão avaliados por uma comissão formada por membros do Conselho de Educação e Conselho de Educação Especial.

§ 3º O corpo docente que atuar nesta unidade seguirá os mesmos critérios de seleção do § 2º.

§ 4º Os salários da equipe diretiva serão equivalentes aos salários da Rede Municipal. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

§ 5º Os empregos de Psicólogo Educacional, Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta, Assistente Social Educacional e Fonoaudiólogo, serão providenciados com as condições e quantitativos no Quadro Geral de Servidores do Município.

§ 6º As providências para a implantação do Centro Municipal de Educação Inclusiva referido neste artigo serão estabelecidos em Regimento Interno do Departamento de Educação.

§ 7º Os Encarregados Pedagógicos serão oriundos do Quadro Efetivo do Magistério Municipal de Mogi Mirim e serão selecionados conforme critério do Diretor do Departamento de Educação. [\(Incluído pela Lei complementar nº 211, de 2007\)](#)

Art. 77. As Unidades Escolares de Educação Infantil serão agrupadas em um único setor a emprego de uma equipe diretiva se o número de salas forem inferiores ao número mínimo de salas prevista no Regimento Interno ou a critério do Departamento de Educação. [\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Parágrafo único. [\(Revogado pela Lei complementar nº 221, de 30 de janeiro de 2009\)](#)

Art. 78. Aplicam-se aos integrantes do Quadro do Magistério, no que couberem, as disposições constantes da Lei Municipal que trata do Quadro Geral de Servidores da Prefeitura de Mogi Mirim.

Parágrafo único. Para fins de obtenção de benefício a que se refere o art. 15, desta Lei, será contado a partir da obtenção do título de grau superior ou nível médio/magistério. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 79. A partir da vigência desta Lei, todo servidor que estiver recebendo as vantagens pessoais a título de biênio, quinquênio e sexta parte, o salário será pago em parcela fixa e variável da seguinte forma:

I - parte fixa: o padrão inicial do seu emprego após o reenquadramento;

II - parte variável: a soma das vantagens pessoais mencionados no *caput* deste artigo.

Parágrafo único. Todo servidor será reenquadrado no grau inicial da classe de seu emprego.

Art. 80. O Dia do Professor - 15 de outubro - é considerado ponto facultativo e será solenemente comemorado em todas as Escolas Municipais.

Parágrafo único. Terão direito ao ponto facultativo a que trata o *caput* deste artigo os docentes na função específica e a equipe de suporte técnico pedagógico em efetivo exercício nas Unidades Escolares, não sendo facultado ao docente readaptado tal direito. [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 81. Fica o Prefeito Municipal autorizado a baixar atos regulamentares, necessários à execução desta Lei Complementar.

Art. 81A. Em caso do fechamento de salas no período noturno o cargo de Vice Diretor Noturno poderá ser remanejado para o período diurno, com a mesma jornada de trabalho, conforme do art. 30., e campo de atuação art. 8º, inciso II, alínea "d". [\(Incluído pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Art. 82. As despesas decorrentes com a execução desta Lei correrão por conta de dotação orçamentária própria, suplementadas se necessário.

Art. 83. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a contar a partir de 1º de janeiro de 2007.

Art. 84. Revogam-se as [Leis Complementares n.ºs 017/93; 024/94; 094/00; 095/00; 101/01; 110/01; 113/01; 126/01; 132/02; 136/02; 138/02; 140/02; 142/02; 143/02; 147/02; 148/02; 153/02; 156/02; 158/03; 164/03; 165/03; 166/03; 167/03; 168/03; 173/04; 184/05; 191/05; 196/05 e 201/06.](#)

Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, 27 de dezembro de 2006.

Carlos Nelson Bueno  
Prefeito Municipal

#### ANEXO I

#### EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO MANTIDOS, CRIADOS, TRANSFORMADOS E EXTINTOS

[\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\)](#)

Situação Atual				Situação Nova				
Quant.	Denominação	Carga Hor.	REF	Quant.	Denominação	Função	Carg. Hor.	Classe
30	Agente de Administração Educacional I	40 h/sem						A.1/SP
30	Agente de Administração Educacional II	40 h/sem						A.2/SP
20	Coordenador Pedagógico	40 h/sem	40 a 58	40	Coordenador Pedagógico	Coordenador Pedagógico	40 h/sem	A.11/SP
20	Vice-Diretor de Escola	40 h/sem	48 a 66	40	Vice-Diretor de Escola	Vice-Diretor de Escola	40 h/sem	A.13/SP
20	Diretor de Escola	40 h/sem	49 a 67	40	Diretor de Escola	Diretor de Escola	40 h/sem	A.14/SP
				100	Educador Infantil <a href="#">(Cargo a ser extinto na vacância, pela Lei Complementar nº 383, de 2025)</a>	Educador Infantil	40 h/sem	A.3/DO
4	Monitor de Alfabetização Adulta	20 h/sem	06 a 23					
5	Monitor de Ensino Profissionalizante		06 a 23					
4	Pedagogo	40 h/sem	36 a 53					
2	Pedagogo	30 h/sem	29 a 46					
				4	Encarregado do CEMEI	Encarregado	40 h/sem	FG



				8	Encarregado Pedagógico	Encarregado	40 h/sem	FG
10	Prof. de Alunos com Def. Mental	25 h/sem	22 a 39	30	Prof. de Educação Básica em Educação Especial	Prof. de Educação Básica em Educação Especial – DM	25 h/sem	A.8/DO
3	Prof. de Alunos com Def. Visual	25 h/sem	22 a 39	15	Prof. de Educação Básica em Educação Especial	Prof. de Educação Básica em Educação Especial - DV	25 h/sem	A.8/DO
5	Prof. Educação Básica em Def. Auditiva	25 h/sem	22 a 39	15	Prof. de Educação Básica em Educação Especial	Prof. de Educação Básica em Educação Especial - DA	25 h/sem	A.8/DO
10	Prof. de Ciências	20 h/sem	19 a 36	4	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. Ciências	20 h/sem	A.6/DO
29	Prof. de Educação Física	20 h/sem	19 a 36	20	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Educação Física	20 h/sem	A.6/DO
10	Prof. de Geografia	20 h/sem	19 a 36	2	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Geografia	20 h/sem	A.6/DO
10	Prof. de Historia	20 h/sem	19 a 36	1	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Historia	20 h/sem	A.6/DO
10	Prof. de Matemática	20 h/sem	19 a 36	4	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Matemática	20 h/sem	A.6/DO
15	Prof. de Artes Plásticas	20 h/sem	19 a 36	40	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Artes Plásticas	22 h/sem	A.7/DO
20	Prof. de Inglês	20 h/sem	19 a 36	30	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Inglês	22 h/sem	A.7/DO
20	Prof. de Informática	20 h/sem	10 a 28	-	-	-	22 h/sem	A.7/DO
01	Professor de Informática	20 h/sem	19 a 36	30	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Professor de Informática	22 h/sem	A.7/DO
10	Prof. de Ciências	20 h/sem	19 a 36	30	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Ciências	22 h/sem	A.7/DO
29	Prof. de Educação Física	20 h/sem	19 a 36	50	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Educação Física	22 h/sem	A.7/DO
10	Prof. de Geografia	20 h/sem	19 a 36	30	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Geografia	22 h/sem	A.7/DO
10	Prof. de História	20 h/sem	19 a 36	30	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de História	22 h/sem	A.7/DO
10	Prof. de Matemática	20 h/sem	19 a 36	30	Prof. de Educação Básica em Área Específica	Prof. de Matemática	22 h/sem	A.7/DO
200	Prof. de Educação Básica I	20 h/sem	16 a 33	100	Prof. de Educação Básica	Prof. de Educação Básica I	20 h/sem	A.5/DO
200	Prof. de Educação Básica II	25 h/sem	22 a 40	500	Prof. de Educação Básica	Prof. de Educação Básica	25 h/sem	A.8/DO
250	Professor de Primeira Infância <a href="#">(Incluído pela Lei Complementar nº 383, de 2025)</a>	40 h/sem	10 DO	300	Professor de Primeira Infância	Professor de Primeira Infância	40h/sem	10 DO

ANEXO II  
EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

[\(Redação dada pela Lei complementar nº 221, de 2009\) \(vide Lei complementar nº 259\)](#)

Classe	Denominação	Quant.	Função	Carga Horária
A.1/SP	Agente De Administração Educacional I	30	Agente de Administração I	40 h/sem
A.2/SP	Agente De Administração Educacional II	30	Agente de Administração II	40 h/sem
A.7/SP	Pedagogo	4	Pedagogo	40 h/sem
A.9/SP	Pedagogo	1	Pedagogo	30 h/sem
A.11/SP	Coordenador Pedagógico	40	Coordenador Pedagógico	40 h/sem
A.14/SP	Diretor de Escola	40	Diretor de Escola	40 h/sem
A.1/DO	Monitor de Alfabetização de Adultos	3	Monitor de Alfabetização de Adultos	20 h/sem

A.3/DO	Educador Infantil	100	Educador Infantil	40 h/sem
A.9/DO	Educador Recreacionista	40	Educador Recreacionista	40 h/sem
A.5/DO	Professor de Educação Básica I	100	Professor de Educação Básica I	20 h/sem
A.8/DO	Professor de Educação Básica	600	Professor de Educação Básica	25 h/sem
A.8/DO	Professor de Educação Básica em Educação Especial	100	Professor de Educação Básica em Educação Especial	25 h/sem
A.6/DO	Professor de Educação Básica em Área Específica	12 12 4 11 20 2 1 2	Professor de Artes Plástica Professor de Inglês Professor de Ciências Professor de Educação Física Professor de Geografia Professor de História Professor de Matemática	20 h/sem
A.7/DO	Professor de Educação Básica em Área Específica	40 30 30 30 40 30 30 30	Professor de Artes Plástica Professor de Inglês Professor de Ciências Professor de Informática Professor de Educação Física Professor de Geografia Professor de História Professor de Matemática	22h/sem
A.13/SP	Vice-Diretor de Escola	40	Vice-Diretor de Escola	40 h/sem
A.9/SP	Vice-Diretor de Escola Noturno	20	Vice-Diretor de Escola	25 h/sem

### ANEXO III

[\(Revogado pela Lei complementar nº 328, de 21 de junho de 2018\)](#)

Descrição do emprego público: Professor de Primeira Infância [\(Incluído pela Lei complementar nº 327, de 2018\)](#)

(Docência nas turmas de 0 a 3 anos e 11 meses de idade)

1. Participar da elaboração do P.P.P. do CEMPI;
2. Elaborar o planejamento e desenvolver o plano de trabalho segundo o P.P.P.;
3. Responsabilizar-se pela recepção ou entrega das crianças junto às famílias, mantendo um diálogo constante entre família e creche;
4. Planejar, organizar, acompanhar e participar dos cuidados essenciais referentes a alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer das crianças;
5. Planejar, participar, observar e avaliar os momentos em que está com as crianças no refeitório e/ou sala, servindo o lanche/mamadeira, almoço e jantar, desenvolvendo com estes os conceitos básicos de higiene e alimentação e replanejando caso seja necessário;
6. Organizar atividades nos momentos de refeição de modo que as crianças desenvolvam sua autonomia, trabalhando a Educação alimentar;
7. Acompanhar as crianças no horário de descanso;
8. Encaminhar à direção do CEMPI as crianças que apresentarem alterações em seu estado de saúde;
9. Planejar e desenvolver atividades educativas, tendo como referência central, os Referenciais Curriculares Nacionais para Educação Infantil, seus eixos, a Base Nacional Comum Curricular e a proposta do Programa de Formação Continuada Municipal;
10. Planejar e desenvolver situações didáticas que possibilitem o desenvolvimento físico, cognitivo, e sócio emocional das crianças, complementando a ação da família e da comunidade;
11. Planejar e desenvolver experiências de aprendizagens e acompanhar o processo de desenvolvimento infantil, por meio de registros e preenchimento da ficha de avaliação, desenvolvimento e acompanhamento;
12. Manter em ordem a documentação pedagógica e registros escolares das crianças;

13. Zelar pela segurança, permanecendo constantemente junto à criança, em qualquer atividade, observando, orientando e interferindo quando necessário;

14. Relatar ao coordenador pedagógico e/ou pedagoga da unidade os comportamentos observados nas crianças, para acompanhamento de seu desenvolvimento;

15. Incluir as crianças portadoras de deficiência, estimulando a convivência e seu pleno desenvolvimento, de acordo com o programa de inclusão social;

16. Acompanhar as crianças em atividades externas ao CEMPI;

17. Comunicar de imediato à equipe dirigente qualquer incidente, acidente ou anormalidade ocorrida com a criança;

18. Cumprir o calendário e carga horária de efetivo trabalho educacional;

19. Tratar com urbanidade, respeito e ética profissional as crianças, a família e a comunidade escolar, ou seja, todos os que fazem parte do ambiente sócio educacional;

20. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, a formação, avaliação e ao desenvolvimento profissional. (HTPC, Palestras, Cursos e outros);

21. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

22. Executar outras tarefas correlatas determinadas pelo superior imediato, desde que sejam específicas do cargo;

23. Participar quando convocado por seus superiores de atividades ou eventos em geral;

24. Requisitar e manter o suprimento necessário à realização das atividades;

25. Zelar pela higiene e limpeza do ambiente, materiais e dependências sob sua guarda;

26. Observar as condições de funcionamento dos equipamentos, instrumentos e bens patrimoniais, informando eventuais necessidades;

27. Utilizar com racionalidade e economicidade e conservar os equipamentos, materiais de consumo e pedagógicos pertinentes ao trabalho;

28. Observar regras de segurança no atendimento às crianças e na utilização de materiais, equipamentos e instrumentos durante o desenvolvimento das rotinas diárias;

29. Realizar reuniões com pais e/ou responsáveis.

#### ANEXO IV

[\(Redação dada pela Lei complementar nº 328, de 2018\)](#)

Descrição Sumária dos Empregos de Suporte Pedagógico e Administrativo do Quadro do Magistério Público do Município
<p><b>Pedagogo:</b></p> <p>Área de atuação: nos Centros Educacionais Municipais da Primeira Infância e nas Escolas de Educação Básica, assim como o Coordenador Pedagógico, coordenando e orientando as atividades pedagógicas.</p> <p><b>Coordenador Pedagógico:</b></p> <p>Coordena, planeja e supervisiona as equipes de supervisão técnica, promovendo pesquisas, estudos pedagógicos, traçando metas, objetivos, metodologias junto ao processo educativo, estabelecendo normas e fiscalizando o seu cumprimento, para assegurar o bom desempenho dos métodos adotados e, conseqüentemente, a educação integral dos alunos, além de fornecer subsídios pedagógicos para manter o projeto político-pedagógico da Unidade Educacional e do Departamento de Educação.</p>
<p><b>Diretor de Escola:</b></p> <p>Dirige estabelecimento de ensino de 1º e 2º graus e/ou pré-escolar e especial, planejando, organizando e coordenando a execução dos programas de ensino e os serviços administrativos, para possibilitar o desempenho regular das atividades docentes e discentes. Construir, organizar, informar e aplicar o projeto político pedagógico.</p>
<p><b>Vice-Diretor:</b></p> <p>Assessora o Diretor da unidade escolar nas questões administrativas, financeiras, pedagógicas, elaborando estudos, pesquisas e outros documentos que subsidiem a tomada de decisão.</p>
<p><b>Vice-Diretor Noturno:</b></p> <p>Assessora o Diretor da unidade escolar nas questões administrativas, financeiras, pedagógicas elaborando estudos, pesquisas e outros documentos que subsidiem a tomada de decisão no período noturno.</p>
<p><b>Agente de Administração Educacional I:</b></p> <p>Auxiliar do Agente de Administração Educacional II, no suporte administrativo e pedagógico nos Centros Educacionais Municipais da Primeira Infância - CEMPI's.</p>
<p><b>Agente de Administração Educacional II:</b></p> <p>Responsável pelo suporte administrativo e pedagógico nos Centros Educacionais Municipais da Primeira Infância - CEMPI's.</p>

#### Educador Infantil

(Atua nas Unidades de CEMPIs, nas turmas de 0 a 3 anos e 11 meses de idade)

1. Participar da elaboração do P.P.P.do CEMPI;
2. Promover atividades que estimulem vivências infantis ricas do ponto de vista: sensorial, motor, cognitivo,afetivo e social, seguindo a proposta do Programa de Formação Continuada Municipal e Guia de Orientações para o trabalho na Primeira Infância,elaborado pela Secretaria Municipal de Educação;
3. Promover jogos, brincadeiras e atividades plásticas, literárias e musicais de interesse para as crianças;
4. Elaborar materiais lúdicos (jogos,materiais de sucata e outros);
5. Participar das reuniões pedagógicas e de Formação Continuada;
6. Responsabilizar-se pela recepção ou entrega das crianças junto às famílias, mantendo um diálogo constante entre família e creche;
7. Participar ativamente no processo de adaptação das crianças e atendendo as suas necessidades;
8. Auxiliar o professor no cotidiano da sala de aula;
9. Participar das atividades desenvolvidas pelo professor, em sala de aula, ou fora dela, auxiliando-o no processo de ensino-aprendizagem; auxiliando as crianças na execução de atividades pedagógicas e recreativas diárias;
10. Manter-se integrado (a) com o (a)professor/auxiliar e as crianças;
11. Atuar junto ao professor na construção de atitudes e valores significativos para o processo educativo das crianças;
12. Auxiliar o professor no processo de observação e registro das aprendizagens e desenvolvimento das crianças;
13. Zelar pela segurança, permanecendo constantemente junto à criança, em qualquer atividade, observando, orientando e interferindo quando necessário;
14. Auxiliar o professor na construção de material didático, bem como na organização e manutenção deste material;
15. Incluir as crianças portadoras de deficiência, estimulando a convivência e seu pleno desenvolvimento, de acordo com o programa de inclusão social;
16. Seguir as orientações da Coordenação Pedagógica e Direção;
17. Contribuir para um ambiente de respeito mútuo e cooperação, entre a comunidade escolar (alunos, famílias e profissionais), proporcionando sempre o cuidado e educação;
18. Cumprir o calendário e carga horária de efetivo trabalho educacional;
19. Participar, de acordo com as orientações da Coordenação Pedagógica, das reuniões de pais;
20. Estar atento aos sintomas de alteração de saúde e comportamental que podem ocorrer nas crianças e comunicar a Professora e/ou Equipe Diretiva, qualquer anomalia;
21. Zelar pela guarda de materiais e equipamentos de trabalho, informando qualquer eventualidade;
22. Orientar para que a criança adquira e mantenha hábitos de higiene;
23. Participar e promover hábitos de higiene e saúde, cuidando da higiene, acompanhando e estimulando a alimentação, repouso e bem estar das crianças;
24. Acompanhar as crianças no horário de descanso;
25. Acompanhar as crianças, junto aos professores e demais funcionários em aulas-passeio, programadas pelo CEMPI;
26. Realizar outras atividades correlatas à função.

#### ANEXO V - A

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL E ESTÁGIO PROBATÓRIO PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO - ATIVIDADES DE DOCÊNCIA  
([REDAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 302, DE 2015](#))

NOME:	REG.
CARGO:	VÍNCULO
LOTAÇÃO:	ADMISSÃO
LOCAL DE TRABALHO:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO: ____/____/____ a ____/____/____	

INDICADORES	FONTES INFORM.	AVALIAÇÃO				Pontos
01. Conhecimento Técnico (Desenvolvimento humano, aprendizagem e didática)	Equipe Diretiva	Resposta à situação e/ou não se mostra atualizado.	É atualizado e faz-se refletir em concreto comportamento de sua prática pedagógica.	Demonstra situação de desconhecimento mas não transfere sua prática pedagógica	4 5 6 7	
02. Cultura Pedagógica (relações, técnicas e linguagem empregadas em sala de aula)	Equipe Diretiva	Adequação ao desenvolvimento do aluno e ao tipo de aprendizagem – tal como indicado nas Diretrizes Curriculares do D-EE	Inadequação ao desenvolvimento do aluno e ao tipo de aprendizagem/ desconhecimento das Diretrizes Curriculares do D-EE	Poderia ser melhor adaptado ao desenvolvimento do aluno e ao tipo de aprendizagem, deve estar em maior coerência com as Diretrizes Curriculares do D-EE	4 5 6 7	
03. Capacidade de trabalhar em sala (relações e experiências, atividades corporais, materiais concretos, jogos, atividades lúdicas e didáticas, atividades de resolução)	Equipe Diretiva	As vezes	Raramente	Sempre	4 5 6 7	
04. Planejamento do Professor (Aspecto e articulação)	Equipe Diretiva	Incoerência de atividades e experiências empicadoras, para um bom aprendizado.	É rico em atividades e experiências diversificadas e bem articuladas.	Poderia ser mais enriquecido e diversificado; pouco articulado internamente	4 5 6 7	
05. Planejamento do Professor (coerência com a prática pedagógica)	Equipe Diretiva	Faz um bom planejamento e sua prática mantém coerência com ele.	Faz um bom planejamento, porém, a sua prática nem sempre é coerente com ele.	Tem a prática coerente com o planejamento, porém, não faz um bom planejamento, ou, faz um bom planejamento, porém as aulas são desconexas dele.	4 5 6 7	
06. Envolvimento Professor – Aluno (na)	Equipe Diretiva	Tenta manter disciplina através de gritos, correções, castigos ou ausência de disciplina.	Consegue manter disciplina, através do desenvolvimento de autonomia dos alunos.	Consegue manter disciplina, desde re imposição de ordem.	4 5 6 7	
07. Envolvimento Professor – Aluno (de/ativação)	Equipe Diretiva	Procura demonstrar afeto e respeito, porém, não com muita profundidade ou coerência (às vezes, busca de dar atenção concentrada ao aluno, nem sempre percebe ou consegue captar as necessidades afetivas e humanas dos alunos e de acolhê-las.)	Tem dificuldades em estabelecer relações de afeto e respeito recíprocos com os alunos. Tem dificuldades em perceber as necessidades afetivas e humanas dos alunos e de acolhê-las.	Demonstra afeto e respeito, de forma genérica, profunda e constante, através de atividades de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- escutas</li> <li>- acolhimento</li> <li>- socialização</li> <li>- fortalecimento</li> <li>- atenção</li> <li>- laços físicos e outros.</li> </ul>	4 5 6 7	
08. Envolvimento Professor – Aluno (contato)	Equipe Diretiva	Com cordialidade, displica e baixo tratamento (qualitativo); usa linguagem de cortesia e regras de boa educação; usa linguagem respeitosa; respeita diferenças e demonstra acolhida de generosidade.	Nem sempre mantém o padrão de cortesia e linguagem adequada no trato com os alunos.	Frequentemente usa expressões de desrespeito e linguagem (ou tom de voz) desrespeitosas; usa expressões preconceituosas; exige alunos a situações constrangedoras.	4 5 6 7	
09. Envolvimento ou atitudes de trabalho	Equipe Diretiva	Demonstra atitudes genuínas de respeito e consideração com os colegas; é solidário e cooperativo.	Às vezes, não mantém o padrão de respeito, consideração e solidariedade com os colegas	Frequentemente, comporta-se de maneira desrespeitosa e descorda com os colegas e/ou tem dificuldades para ser solidário e cooperativo.	4 5 6 7	
10. Participação e envolvimento com o aluno, com a escola e com a comunidade escolar	Equipe Diretiva	Demonstra descomprometimento na hora de agir	Buça obter melhores resultados de forma ativa, interessada e comprometida	Mostra-se pouco interessado e comprometido com os resultados.	4 5 6 7	

INDICADORES	FONTES INFORM.	AVALIAÇÃO				Pontos
11. Organização das aulas (disciplinas, atividades do dia a dia de classe - estruturação por)	Equipe Diretiva Secretário	Cumpra com correção e pontualidade	Geralmente, cumpre com atraso, interrupções ou não cumpre.	Cumpra com correção e/ou pontualidade reduzida.	4 5 6 7	
12. Assiduidade e participação nas reuniões e reuniões	Equipe Diretiva Secretário	Consultar quadro de referência abaixo			4 5 6 7	
13. Assiduidade nas atividades	Equipe Diretiva Secretário	Recebeu advertência (verbal ou por escrito)	Não recebeu advertência	Não recebeu advertência nem notificação	4 5 6 7	
14. Avaliação do desempenho dos alunos, encaminhamentos, quando necessário	Equipe Diretiva Secretário	Avalia superficialmente, mantém linguagem estereotipada dos alunos; equívocos de encaminhamentos	Um tanto impresso e/ou superficial; não percebe bem a evolução do desenvolvimento do aluno; avisa relações pouco coerentes	Demonstra conhecimento dos alunos; percebe progresso; mostra insensibilidade nas informações que fornece	4 5 6 7	
15. Avaliação oral e escrita	Equipe Diretiva Secretário	Expressão-se orientada com relação clara e correta; texto escrito e letra legível	Expressão-se orientada com clareza e correção; texto escrito bem estruturado; boa letra	Expressão oral e escrita insuficiente	4 5 6 7	
16. Assiduidade e participação de alunos em sala de aula	Equipe Diretiva Secretário	Consultar quadro de referência abaixo			4 5 6 7	
<b>Total de Pontos</b>						

Atenção: Os itens 12 e 16 deverão seguir as informações do quadro abaixo:

% Frequência	Pontuação	% Frequência	Pontuação
0% a 39%	0 pontos	70% a 79%	6 pontos
40% a 39%	1 ponto	80% a 89%	7 pontos
40% a 39%	2 pontos	90% a 100%	8 pontos
40% a 39%	3 pontos		

Obs.: Terá direito à promoção, grau, o servidor que tirar no mínimo 70% de pontos de pontuação total (total = 100 pontos; 70% = 70 pontos)

Diretor: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Vice-diretor: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Coordenador Pedagógico/ Pedagogo: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Secretário: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Professor: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Chefe imediata: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Divisão: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Direção: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Mogi Mirim, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_



OBSERVAÇÕES:


ANEXO V - B

**ANEXO V - B**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL E ESTÁGIO PROBATÓRIO**  
**EDUCADOR INFANTIL**

NOME:	RBG
CARGO: EDUCADOR INFANTIL	VÍNCULO: CLT
LOTAÇÃO: EDUCAÇÃO	ADMISSÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:	

INDICADORES	FONTES INFORM.	AVALIAÇÃO			Pontos
01. <b>Conhecimentos Teóricos</b> (desenvolvimento humano, aprendizagem e currículo)	- Equipe Diretiva	Resposta à situação após não se mostrar atirado.	É atualizado e isso se reflete em constantes aperfeiçoamento de sua prática pedagógica.	Demostra atualização de conhecimentos mas não transforma sua prática pedagógica	
		0 1 2 3	4 5 10	6 7 8 9	
02. <b>Prática Pedagógica</b> (metodologia, técnicas e linguagens empregadas em sala de aula)	- Equipe Diretiva	Adequado ao desenvolvimento da criança e ao tipo de aprendizagem – tal como indicado nos Direitos Curriculares do Departamento de Educação.	Inadequado ao desenvolvimento da criança e ao tipo de aprendizagem; desconhecimento dos Direitos Curriculares do Departamento de Educação.	Faltaria ser melhor adequado ao desenvolvimento da criança e ao tipo de aprendizagem, deve entrar em maior consonância com os Direitos Curriculares do Departamento de Educação	
		4 5 10	0 1 2 3	6 7 8 9	
3. <b>Recursos Utilizados nas Atividades</b> (materiais, materiais concretos, jogos, atividades lúdicas e didáticas, atividades de motricidade)	- Equipe Diretiva	As vezes	Raramente	Sempre	
		4 5 6 7	0 1 2 3	8 9 10	
04. <b>Desempenho nas atividades planejadas pela SEDUC</b> (quantidade)	- Equipe Diretiva	Inutilidade de atividades e expectativas entusiasmadas.	Oferece diversas atividades e expectativas entusiasmadas.	Faltaria oferecer mais atividades e expectativas entusiasmadas.	
		0 1 2 3	4 5 10	6 7 8 9	
05. <b>Desempenho nas atividades planejadas pela SEDUC</b> (qualidade)	- Equipe Diretiva	Sua prática mantém coerência com o planejamento realizado pela SEDUC; é bastante diversificado nas atividades que oferece.	Faltaria oferecer uma maior diversidade de atividades, de acordo com o planejamento realizado pela SEDUC.	Oferece atividades desvinculadas do planejamento realizado pela SEDUC.	
		8 9 10	4 5 6 7	0 1 2 3	
06. <b>Subsistência da Educação Infantil com a criança</b> (disciplina)	- Equipe Diretiva	Tenta manter disciplina através de gritos, ameaças, castigos ou ausência de disciplina.	Consegue manter disciplina, através do desenvolvimento de autonomia das crianças.	Consegue manter disciplina, baseada na imposição de ordem.	
		0 1 2 3	4 5 10	6 7 8 9	
07. <b>Subsistência da Educação Infantil com a criança</b> (afetividade)	- Equipe Diretiva	Procura demonstrar afeto e respeito, porém, não consegue estabelecer uma conexão com as crianças, nem sempre percebe ou consegue suprir as necessidades afetivas das crianças.	Tem dificuldades em estabelecer relações de afeto e respeito recíprocas com as crianças. Tem dificuldades em perceber as necessidades afetivas e humanas das crianças e de atendê-las.	Demostra afeto e respeito, de forma genérica, pontual e esporádica, através de atividades de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- atenção</li> <li>- compreensão</li> <li>- avaliação</li> <li>- acolhimento</li> <li>- atenção</li> <li>- toque físico e verbal.</li> </ul>	
		4 5 6 7	0 1 2 3	8 9 10	
08. <b>Subsistência da Educação Infantil com a criança</b> (coerência)	- Equipe Diretiva	Com coerência, dispõe a todo momento linguagem, usa expressões de coerência e regras de boa educação; usa linguagem respeitosa; recebe diversificadas e demonstra coerência de procedimentos.	Nem sempre mantém o padrão de coerência e linguagens adequadas no trato com as crianças.	Frequentemente usa expressões de desrespeito e linguagem (ou tom de voz) desrespeitosas; usa expressões preconceituosas; expõe as crianças a situações constrangedoras.	
		8 9 10	4 5 6 7	0 1 2 3	

(REDAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 327, DE 2018)

ANEXO V - C

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL E ESTÁGIO PROBATÓRIO** PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO E ADMINISTRATIVO COORDENADORES PEDAGÓGICOS/PEDAGOGO (REDAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 302, DE 2015)

NOME:	REG.
CARGO:	VÍNCULO
LOTAÇÃO:	ADMISSÃO
LOCAL DE TRABALHO:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____	

INDICADORES	PONTOS INFORM.	AVALIAÇÃO			PONTOS
<b>1. CONHECIMENTO TÉCNICO (TÁCNICO)</b> Desempenho técnico/aprendizagem / distribuição/avaliação / problemas de aprendizagem e de comportamento	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Investigação e/ou insucesso para o desempenho das funções	Muito, porém satisfatório (não atingindo o trabalho pedagógico de unidade escolar / CENPE)	De bom nível e bastante satisfatório, tanto no âmbito educacional como nas questões sociais contemporâneas	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>2. ESTILO DE CONDUÇÃO</b>	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Trabalha em equipe; possibilita participação coletiva; estabelece relações democráticas, dilige e observa de expressão, de espírito, várias iniciativas, compartilha responsabilidades.	Trabalha de forma controlada; define, decide e age sem consultar; dá ordens. Ou trabalha de forma ansiosa, inflexível, laissez-faire	Consciente, com opções, mas toma decisões por si. Possibilita a participação dos professores, porém, sempre de última palavra.	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>3. RELAÇÕES COM A COMUNIDADE ESCOLAR (alunos/crianças, professores/tutorador infantil / auxiliares, servidores, APN, Gêneos, etc)</b>	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Demanda estar envolvido em resolver os problemas de comunidade escolar / CENPE, porém, mantém um certo distanciamento	Demanda comprometimento, envolvimento e comprometimento com a resolução dos problemas de comunidade escolar / CENPE.	Conhece os problemas de maneira pessoal; compromete-se pouco com a resolução dos problemas. Já teve alguma atitude no problema e/ou soluções de forma aparente	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>4. RELAÇÕES COM A COMUNIDADE ESCOLAR (alunos/crianças / turma de escola / CENPE e demais)</b>	- Pais	Tem prática, contudo o trabalho pedagógico de escola afasta, isolado ou ignorando as especificidades de comunidade. Convidou para que a escola / CENPE se mantenha fechada à comunidade	Concorda em abrir a escola / CENPE para a comunidade em parte, ou de maneira pouco comprometida (para alguns fins, reuniões ou eventos esporádicos). Inclui pouco a comunidade no trabalho pedagógico	Transforma a comunidade em campo de estudo para os alunos / crianças; demonstra comprometimento, envolvimento e comprometimento com a resolução dos problemas de comunidade a qual a escola / CENPE pertence	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>5. RELACIONAMENTO SOCIAL</b>	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor - Pais	Com cordialidade, dispões a todos tratamento igualitário, usa expressões de cortesia e respeito de boa educação; usa linguagem respeitosa; respeito diversidades e demonstra ausência de preconceitos	Preferentemente usa expressões de desrespeito, impugnação (ou tom de voz) desrespeitosas; usa expressões preconceituosas; exige alunos / crianças, professores e pais a situações constrangedoras	Não sempre mantém o padrão de cortesia e linguagem adequada no trato com os pais	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>6. ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS</b>	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor - Pais	Tem boa vontade, mas nem sempre consegue mediar a supensão de conflitos	Colabora para superar os conflitos. Mostra impetuosidade e objetividade	Acila agravando os conflitos com suas intervenções e/ou mostra parcialidade e/ou preocupa-se com soluções aparentes	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	

INDICADORES	PONTOS INFORM.	AVALIAÇÃO			PONTOS
<b>7. DESEMPENHO DAS RESPONSABILIDADES COMUNITARIAS (COMUNIDADE ESCOLAR / ESCOLA / AG. I E II DO CENPE / AG. I E II DO CENPE / AG. I E II DO CENPE)</b> - Constituição do Projeto Pedagógico - Elaboração de Plano Escolar / Plano CENPE - Funcionamento do Conselho de Escola, Gêneos, APN - Decisões sobre Currículos, Calendários Escolar / CENPE, reuniões, transferências, horários, agrupamentos, etc - Comunicação Interna	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Participa efetivamente; colabora para a integração de equipes; atua a superar conflitos e resistências	Deixa-se ou tenta para cumprir as tarefas	Participa, porém não tão efetivamente	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>8. PLANEJAMENTO PEDAGÓGICO</b> Prepara as atividades que serão realizadas nos períodos de planejamento (plano, metas, etc) para reuniões, reuniões, planejamento de aula - definição de objetivos e metas - acompanhamento das decisões do CENPE - organização das ações - programação de atividades didáticas, eventos, etc - escolha de materiais didáticos - uso de mídias - avaliação	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Sim, porém os resultados não são os melhores	Sim, com muita qualidade e bons resultados	Não como deveria.	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>9. EXECUÇÃO DO PLANEJAMENTO PEDAGÓGICO</b> Organiza, articula, acompanha e conduz a bom termo o trabalho pedagógico das diversas equipes de escola / CENPE. É um facilitador; procura dar condições de trabalho aos professores / educadores infantes e auxiliares de creche. Conversa, acompanha os processos, iniciativas, estimula, orienta, sugere novas iniciativas	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Com muitas reservas	Sim, porém com algumas reservas	Sim, de melhor forma possível	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>10. AVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO PEDAGÓGICO</b> Organiza suficientemente bem avaliação do aproveitamento dos alunos / crianças, de todo o processo de ensino/aprendizagem / desenvolvimento e do planejamento pedagógico - análise de resultados, junto com a comunidade educadora. Organiza e conduz bem as reuniões de classe, reuniões e encontros	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Sim, de melhor maneira possível	Não chega a bom resultado	Sim, com algumas reservas	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	
<b>11. FORMAÇÃO CONTINUADA DO PROFESSOR</b> Proporciona aos professores / educadores infantes e auxiliares de creche boas oportunidades de estudo, debates, cursos, reuniões, com a finalidade de atualização e aperfeiçoamento pessoal e profissional. Convidou para as reuniões de estudos	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CENPE) - Diretor - Vice-Diretor	Apartir do esforço nem sempre consegue bons resultados	Sim, faz excelente trabalho neste aspecto	O trabalho deixa a desejar neste aspecto. As FTR e FTRC, reuniões e reuniões precisam ser melhores	
		0 1 2 3	4 5 6 7	8 9 10	

INDICADORES	PONTOS MÁXIMOS	AVALIAÇÃO				PONTOS			
12. ACOMPANHAR: MÉDIO DOS ALUNOS / CRIANÇAS (acompanhar os professores / educadores infantis e avaliar de acordo com o plano de ensino / currículo com acompanhamento de aprendizagem e comportamento. Quando necessário, realizar a supervisão de aulas / atividades. Quando necessário, solicitar a presença de outros profissionais, quando necessário, solicitar a presença de outros profissionais)	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CEMPI) - Diretor - Vice-Diretor	O trabalho deve ser desenvolvido neste aspecto		Sim, foi realizado trabalho neste aspecto		Sim, com algumas ressalvas e limitações			
		0	1	2	3	4	5	6	7
13. REALIZAÇÃO DE PALESTRAS / OFICINAS (realizar de acordo com o Projeto Político Pedagógico e de trabalho com os alunos. Quando necessário, solicitar a presença de outros profissionais. Quando necessário, solicitar a presença de outros profissionais)	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CEMPI) - Diretor - Vice-Diretor	Sim, foi realizado trabalho neste aspecto		O trabalho deve ser desenvolvido neste aspecto		Sim, com algumas ressalvas e limitações			
		0	1	2	3	4	5	6	7
14. INSCRIÇÃO DE ALUNOS	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CEMPI) - Diretor - Vice-Diretor	Expressão de avaliação com poucas faltas (e baixa incidência)		Expressão de avaliação com relativa frequência de faltas (e incidência média)		Expressão de avaliação com faltas (e incidência)			
		0	1	2	3	4	5	6	7
15. ADEQUAÇÃO E PARTICIPAÇÃO NOS RECREATIVOS E BRINCANÇAS	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CEMPI) - Diretor - Vice-Diretor - Secretária	Consultar quadro de referência estabelecido							
		0	2	4	7	8	9	10	
16. ADEQUAÇÃO E PARTICIPAÇÃO GERAL NAS ATIVIDADES ESCOLARES / DESEMPENHO	Docente - Ed. Infantil - Ag. Adm. I e II (do CEMPI) - Diretor - Vice-Diretor - Secretária	Consultar quadro de referência estabelecido							
		0	2	4	7	8	9	10	
DESEMPENHO DE ATIVIDADES	Docente - Ed. Inf. / Ag. Adm. I e II (do CEMPI) - Assessor, e PA. de Direção - Diretor - Vice-Diretor	Resposta satisfatória (verbal ou por escrito)		Resposta satisfatória por escrito, porém, sem justificativa		Não recebeu satisfatória nem justificativa durante o ano			
		0				2			10
Total de Pontos									

Atenção: Os itens 15 e 16 deverão seguir as informações do quadro abaixo:

% frequência	Pontuação	% frequência	Pontuação
0% a 20%	0 pontos	20% a 70%	8 pontos
20% a 30%	1 ponto	80% a 90%	9 pontos
40% a 50%	2 pontos	90% a 100%	10 pontos
60% a 80%	3 pontos		

Diretor: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_  
 Vice-Diretor: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_

Secretário: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_  
 Coordenador Pedagógico/Pedagogo: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_  
 Nome e assinatura dos professores / educadores infantis: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

**DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO:**  
 Chefe Imediata: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_  
 Divisão: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_  
 Direção: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_

OBSERVAÇÕES:


Mogi Mirim, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

ANEXO V - D  
 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL E ESTÁGIO PROBATÓRIO ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO E ADMINISTRATIVO  
 DIRETOR E VICE-DIRETOR DE UNIDADES ESCOLARES AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO EDUCACIONAL II, AGENTE ADMINISTRAÇÃO  
 EDUCACIONAL I DOS CEMPI'S (REDAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 302, DE 2015)

NOME:	REG.
CARGO:	VÍNCULO
LOTAÇÃO:	ADMISSÃO
LOCAL DE TRABALHO:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO: ___/___/___ a ___/___/___	

INDICADORES	FONTES INFORM.	AVALIAÇÃO			PONTOS
1. GESTÃO	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Atende à Unidade Escolar/ CDPEI de forma satisfatória (define, decide e age sem consultar, de ordem, ou, atendendo de forma criativa, iniciativa, interesse)	Consulta, ouve opiniões, mas toma decisões por si. Incentiva participação, porém, sempre dá a última palavra	Trabalha em equipe: possivelmente participando coletivamente, estabelece relações democráticas, diálogo e liberdade de expressão, de opiniões, valores individuais; compartilha responsabilidades	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. RELAÇÃO COM A COMUNIDADE ESCOLAR	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil - Pais	Demonstra comprometimento, envolvimento e compromisso com a resolução dos problemas de comunidade e quer a escola/ CDPEI participe; abre a escola/ CDPEI para a comunidade, transfere a comunidade em campo de estudo para os alunos/ crianças	No prática, mantém a escola/ CDPEI isolada ou fechada para a comunidade	Abre a escola/ CDPEI para a comunidade em parte, ou de maneira pouco comprometida (para alguma festa, reunião ou evento esporádico)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. RELAÇÃO COM A COMUNIDADE INTERNA (alunos, crianças, professores, Professor Intendente/ Auxiliar de A.P.M, Oficiais, etc.)	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil - Servidores	Demonstra comprometimento, envolvimento e compromisso com a resolução dos problemas de comunidade escolar/ CDPEI	Demonstra estar empantado em resolver os problemas de comunidade escolar/ CDPEI, porém, mantém um certo distanciamento	Confronta os problemas de maneira pontual; compreende-os pouco com a resolução dos problemas escolares/ educacionais. As vezes, subestima os problemas e/ou subestima os de forma aparente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. RELACIONAMENTO ESCOLAR (com alunos, crianças, professores, Educador Intendente/ Auxiliar de Creche, servidores e pais)	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Não sempre mantém o padrão de conduta e linguagem adequada no trato com as pessoas	Frequentemente usa expressões de desrespeito e linguagem (ou tom de voz) desrespeitosas; usa expressões preconceituosas; age de forma irrespeitosa; profere insultos e palés a situações constrangedoras	Com conduta, dispense a todos tratamento qualificado; trata expressões de cortesia e regras de boa educação; age respeitosamente; respeita diversidades e demonstra ausência de preconceitos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Atua agravando os conflitos com suas intervenções, não mostra paciência e/ou preocupa-se com soluções aparentes	Culpeira para agravar os conflitos. Mostra impaciência e desconfiança	Tem boa vontade, mas nem sempre consegue mediar a resolução dos conflitos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. FORTALEÇA PROFISSIONAL	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil - Servidores - Pais	Não demonstra empenho efetivo em gerar infraestrutura, nem melhoria da desempenho funcional de equipe; pouco trabalhoso	Condição o trabalho de Unidade Escolar/ CDPEI à base tarefa, porém, sem muita articulação ou "trabalho"	Utiliza a equipe; é um facilitador, proporcionando condições favoráveis para que todos "trabalhem"; gera infraestrutura para o trabalho pedagógico; incentiva projetos inovadores; busca desenvolvimento profissional de todos a equipe. Com relação ao seu pessoal, conversa/ orienta/ encoraja/ motiva e adverte, se necessário	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INDICADORES	FONTES INFORM.	AVALIAÇÃO			PONTOS
7. FORTALEÇA PROFISSIONAL (em relação à equipe pedagógica administrativa)	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Respeito pontualmente e autonomia de equipe. Procura formar uma equipe mais coesa	Respeito e autonomia dos membros de equipe. Respeitam responsabilidades. Mantém diálogo. Fortalece a equipe	Deconstrói e autonomia de equipe ou é consultado pela equipe	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. COMUNICAÇÃO INTERNA	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Cuida para que as informações cheguem a todos - a escola/ CDPEI tem um sistema de distribuição de informações que funciona. Atende seu pessoal com dados e informações pedagógico-administrativas	A unidade escolar/ CDPEI mantém problemas de circulação de informações, o que chega a prejudicar o trabalho	Nem sempre a circulação de informações ocorre satisfatoriamente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. FORTALEÇA ESCOLAR (Projeto Político Pedagógico, Plano Escolar/ Institucional)	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Traz para si ou para uma pequena parcela de participantes as responsabilidades de planejamento (teórico/ situacional), comunica quando não pronta a informação tratada para os outros	Discute amplamente com a comunidade escolar a situação, promove e discute propostas relativas, envolvendo a todos; mas é discutido todos os temas pertinentes	Discute pontualmente ou porque não chama todos os membros da comunidade interna e externa ou porque não coloca em discussão todos os temas pertinentes	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. AVALIAÇÃO ESCOLAR/ CDPEI	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Processo de avaliação diagnóstica de alunos/ crianças. Procura avaliação institucional de escola/ CDPEI, porém, o planejamento escolar/ institucional não é suficientemente direcionado de acordo com a avaliação diagnóstica de escola/ CDPEI como ponto de partida	A avaliação diagnóstica de alunos/ crianças continua sendo um processo falho. A avaliação institucional é superficial e/ou pontual, problemas recorrentes e persistentes não se tornam rotina	Em relação ao aluno e sua aprendizagem pontual de escola/ CDPEI, não há avaliação diagnóstica. Em relação à avaliação institucional, processo falho e planejamento a avaliação pontual de escola/ CDPEI não é feita. Considera a avaliação diagnóstica como ponto de partida do planejamento escolar/ educacional	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. ORGANIZAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO E GERENCIAMENTO DO TRABALHO DOS EDUCADORES DA ESCOLA	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Adequamento e satisfatoriamente, conseguindo atingir em conjunto os objetivos e metas de unidade escolar/ CDPEI	De maneira rotineira, não conseguindo também recuperando que atinge juntos os objetivos e metas de unidade escolar/ CDPEI	De forma insatisfatória	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. COMPROMISSO TÉCNICO, ÉTICO, MORAL E PROFISSIONAL DE DOCENTES, ADMINISTRADORES, EDUCADORES, SERVIDORES, PAIS E COMUNIDADE	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Insatisfatório	Muito, porém satisfatório pelo comprometimento e trabalho pedagógico de unidade escolar/ CDPEI	De bom nível e satisfatório - tanto na área educacional como nas questões sociais contemporâneas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. REALIZAÇÃO DO ANÁLISES DE DESEMPENHO ESCOLAR/ CDPEI, SEUS ORGANIZADORES, ADMINISTRADORES	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil - Pais	Não + Procura agravar melhor as condições que tem	Insistente + Aproveita as boas condições que tem e se mantém + ou, apesar das condições insatisfatórias, consegue bons resultados	Satisfatório/ Insatisfatório + Não aproveita as boas condições que tem + ou, apesar das condições insatisfatórias, não faz nada para melhorar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. DESEMPENHO VISUAL	- Docentes - Coordenador Pedagógico/Pedagogo - Educador Infantil	Expressa-se oralmente com clareza (e correção)	Expressa-se oralmente com pouca clareza (e bastante incorreção)	Expressa-se oralmente com relativa clareza (e/ou correção pontual)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PARA SER PREENCHIDO PELO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO:

15. DESEMPENHO EM RELAÇÃO ÀS QUESTÕES ADMINISTRATIVAS

\* cumprimento de prazos

\* correção no preenchimento de dados, conforme normas existentes

15: Verifica e corrige de documentos que justificam ausência (presença de escola, tempo e outros)

Sim	Departamento de Educação	Quase sempre	Não
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10			0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10





NOME:	MATRÍCULA:
EMPREGO / FUNÇÃO:	VÍNCULO:
LOTAÇÃO:	ADMISSÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	C.I. DE ENVIO Nº:
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:	

INDICADORES	FONTES INFORM.	AVALIAÇÃO			PONTOS
01. CONHECIMENTO TÉCNICO (desenvolvimento humano, aprendizagem e gestão)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Reseta à situação e/ou não se recebe avaliação.	Demonstra atualização de conhecimentos mas não transfere sua prática pedagógica.	É atualizado e isso se reflete em constante aperfeiçoamento de sua prática pedagógica.	8 9 10
02. PRÁTICA PEDAGÓGICA (Direitas Curriculares do Departamento de Educação)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Insuficiência no desenvolvimento do aluno criança e ao tipo de aprendizagem; insuficiência das Direitas Curriculares do Departamento de Educação.	Probleta ser melhor adequade ao desenvolvimento do aluno / criança e ao tipo de aprendizagem - se como indicado nas Direitas Curriculares do Departamento de Educação.	Adequade ao desenvolvimento do aluno/ criança e ao tipo de aprendizagem - se como indicado nas Direitas Curriculares do Departamento de Educação.	8 9 10
03. RECURSOS UTILIZADOS (materiais e experiências, atividades concretas, jogos, atividades lúdicas e dinâmicas, atividades de raciocínio)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Raramente.	Ao vezes.	Sempre.	8 9 10
04. RELACIONAMENTO (disciplinas)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Tenho manter disciplina através de gritos, ameaças, castigos, humilhação de disciplina.	Consegue manter disciplina baseada na imposição de ordem.	Consegue manter disciplina através do desenvolvimento da autonomia dos alunos.	8 9 10
05. RELACIONAMENTO (afetividade)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Tenho dificuldades em estabelecer relações de afeto e respeito recíproco com os alunos/ crianças. Tenho dificuldades em perceber as necessidades afetivas e humanas dos alunos e de suas famílias.	Procura demonstrar afeto e respeito, porém não com muita profundidade ou consistência (as vezes, equívoco de dar atenção constante ao aluno/ criança); nem sempre percebe ou consegue atuar as necessidades afetivas dos alunos/ criança.	Demonstra afeto e respeito, de forma genuína, profunda e consistente, através de atitudes de: <ul style="list-style-type: none"> <li>atenção</li> <li>compromisso</li> <li>acolhimento</li> <li>atenção</li> <li>leitura fidedigna</li> <li>outras.</li> </ul>	8 9 10
06. RELACIONAMENTO (respeito)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Frequentemente usa expressões de desrespeito e impiedade (ou termos de xofre) desrespeitosos; usa expressões preconceituosas; aplica os alunos / crianças a situações constrangedoras.	Nem sempre mantém o padrão de respeito, consideração e solidiedade com os alunos/ crianças.	Com respeito, disposto a ouvir (atendimento igualitário); usa expressões de cortesia e respeito de sua educação; usa linguagem respeitosa; respeita as diversidades e demonstra ausência de preconceitos.	8 9 10
07. RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DO TRABALHO	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Frequentemente, comporta-se de maneira desrespeitosa e desconfia com os colegas e/ou tem dificuldades para ser solidário e cooperativo.	Ao vezes não mantém o padrão de respeito, consideração e solidiedade com os colegas.	Demonstra atitudes gerais de respeito e consideração com os colegas e solidário e cooperativo.	8 9 10
8. COMPROMETIMENTO DOS DIVERSOS PARTES (relações do Departamento Educação (especialmente com o)	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo	Geralmente compare com atrasos, incompare, ou não compare.	Cumpe com compare e/ou pontualmente compare.	Cumpra com compare e pontualmente.	8 9 10
09. PARTICIPAÇÃO NAS REUNIÕES	• Equipe Diretiva • Agente Administrativo Educacional I e II • Pedagogo • Secretária	Consultar quadro de referência abaixo			8 9 10

ANEXO VI

TABELA SALARIAL DOS EMPREGOS EFETIVOS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO (REDAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 221, DE 2009)

Suporte Pedagógico/Administrativo - "SP"

Classe	A	B	C	D	E	F	G
15	3.886,04	3.963,76	4.043,03	4.123,90	4.206,37	4.290,50	4.376,31
14	3.450,69	3.519,70	3.590,10	3.661,90	3.735,14	3.809,84	3.886,04
13	3.064,11	3.125,39	3.187,90	3.251,66	3.316,69	3.383,03	3.450,69
12	2.720,84	2.775,26	2.830,76	2.887,38	2.945,13	3.004,03	3.064,11
11	2.416,03	2.464,35	2.513,63	2.563,91	2.615,18	2.667,49	2.720,84
10	2.145,36	2.188,27	2.232,03	2.276,67	2.322,20	2.368,65	2.416,02
9	1.905,02	1.943,12	1.981,98	2.021,62	2.062,05	2.103,29	2.145,36
8	1.691,60	1.725,43	1.759,94	1.795,13	1.831,04	1.867,66	1.905,01
7	1.502,09	1.532,13	1.562,78	1.594,03	1.625,91	1.658,43	1.691,60
6	1.333,82	1.360,50	1.387,71	1.415,46	1.443,77	1.472,64	1.502,10
5	1.184,39	1.208,08	1.232,24	1.256,88	1.282,02	1.307,66	1.333,81
4	1.051,70	1.072,74	1.094,19	1.116,08	1.138,40	1.161,16	1.184,39
3	933,88	952,56	971,61	991,04	1.010,86	1.031,08	1.051,70
2	829,26	845,84	862,76	880,02	897,62	915,57	933,88
1	736,36	751,09	766,11	781,43	797,06	813,00	829,26

Docentes "DO"

Classe	A	B	C	D	E	F	G
--------	---	---	---	---	---	---	---

9	1.448,23	1.477,19	1.506,74	1.536,87	1.567,61	1.598,96	1.630,94
8	1.285,98	1.311,70	1.337,94	1.364,70	1.391,99	1.419,83	1.448,23
7	1.141,92	1.164,76	1.188,05	1.211,82	1.236,05	1.260,77	1.285,99
6	1.013,99	1.034,27	1.054,96	1.076,06	1.097,58	1.119,53	1.141,92
5	900,39	918,40	936,77	955,50	974,61	994,11	1.013,99
4	799,52	815,51	831,82	848,46	865,43	882,74	900,39
3	709,95	724,15	738,64	753,41	768,48	783,85	799,52
2	630,42	643,03	655,89	669,01	682,39	696,03	709,95
1	559,79	570,99	582,41	594,05	605,93	618,05	630,41

ANEXO VII  
TABELA DE HORÁRIO DE TRABALHO PEDAGÓGICO COLETIVO

Oito Horas Mensais

Duas Horas Semanais

[\(Revogado pela Lei complementar nº 276, de 13 de dezembro de 2013\)](#)

[\(Revogado pela Lei complementar nº 276, de 13 de dezembro de 2013\)](#)

\* Este texto não substitui a publicação oficial.