



Alteração: Decreto nº 8.896, de 19 de fevereiro de 2025 - DOM/SC: 19/02/2025.

DECRETO Nº 8.886, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2025.

Institui e designa membros para comporem a Comissão para Revisão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de São Lourenço do Oeste, e dá outras providências.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO LOURENÇO DO OESTE**, Estado de Santa Catarina, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 55, inciso VII, da Lei Orgânica do Município,

DECRETA:

Art. 1º Fica constituída a **Comissão para Revisão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de São Lourenço do Oeste**, composta pelos membros a seguir relacionados:

I - Representantes da Secretaria Municipal de Educação:

a) **Luciane Detoni**, servidora pública municipal, ocupante do cargo Professor de Educação Infantil, matrícula nº 3023/01 - titular;

b) **Marizete Aparecida Ricardi**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Diretor de Escola, matrícula nº 1956/04 - suplente;

c) **Jaquiline de Mello**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Educação Infantil e/ou dos Anos iniciais do Ensino Fundamental, matrícula nº 1890/07 - titular;

~~d) **Mariza Helena Rambo**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Educação Infantil e/ou dos Anos iniciais do Ensino Fundamental, matrícula nº 404 - titular;~~

d) **Isaura Siviero Diesel**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Educação Infantil e/ou dos Anos iniciais do Ensino Fundamental, matrícula nº 2621-02 - titular; **(Redação determinada pelo Decreto nº 8.896/2025)**

e) **Kerly Cristina Catani Hippler**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Anos Iniciais do Ensino Fundamental, matrícula nº 1913/04 - titular;

f) **Neiva Ravarena Deon**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Anos Iniciais do Ensino Fundamental, matrícula nº 1687/02 - suplente;

g) **Sandra Mari Nicoletti Pederssetti**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Língua Estrangeira Inglês, matrícula nº 1521/03 - titular;

i) **Francieli Maria Varella**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Professor de Língua Estrangeira Inglês, matrícula nº 3051/05 - titular;



k) **Dirceu Antonio Neves da Silva**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Assistente Técnico Pedagógico, matrícula nº 3628/04 - titular;

l) **Caroline de Andrade Machado**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Assistente Técnico Pedagógico, matrícula nº 3024/02 - suplente;

m) **Cristiane Gobato**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Diretor do Departamento de Recursos Humanos, matrícula nº 3138/11 - titular;

n) **Mariane Del Sant**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Técnico de Apoio Administrativo, matrícula nº 3279/01 - suplente;

I - Representantes do Executivo Municipal:

a) **Ani Carolini Pereira**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Procurador Geral do Município, matrícula nº 3395/01 - titular;

b) **Cinara Tissiani dos Santos**, servidora público municipal, ocupante do cargo de Contador Geral do Município, matrícula nº 1939/01 - titular;

III - Representantes do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de São Lourenço do Oeste - SITRASLO:

a) **Nereide Maria Curioletti** - titular;

b) **Debora Cristina de Mello Garbin** - titular.

Art. 2º A Comissão deverá reunir-se a cada 15 (quinze) dias, nas terças-feiras, a partir das 13h40min.

Parágrafo único. A primeira reunião deverá ocorrer na data de 18 de fevereiro de 2025.

Art. 3º O relatório dos trabalhos realizados pela Comissão para Revisão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de São Lourenço do Oeste, deverá ser entregue até a data de 30 de junho de 2025, para fins de correção e adequação do mesmo na forma de Projeto de Lei, para posterior envio a Câmara Municipal de Vereadores.

Art. 4º Por se tratar de serviço relevante ao Município, os membros nomeados pelo artigo 1º deste Decreto não receberão qualquer tipo de remuneração pelos serviços prestados.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

São Lourenço do Oeste - SC, 13 de fevereiro de 2025.

AGUSTINHO ASSIS MENEGATTI

Prefeito Municipal



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO - DOU
Publicado em: 12/11/2019 | Edição: 219 | Seção: 1 | Página: 320

Órgão: Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho/Secretaria de Previdência/Conselho de Recursos da Previdência Social

Após deliberação colegiada realizada nas Sessões dos dias 29/08, 24/09 e 25/10, o Conselho Pleno do CRPS decidiu pela aprovação dos seguintes Enunciados:

ENUNCIADO 9

O segurado que exerça funções de magistério, nos termos da Lei de Diretrizes Básicas da Educação, poderá ser considerado professor para fins de redução do tempo de contribuição necessário à aposentadoria (B-57), observados os demais elementos de prova no caso concreto.

I - Consideram-se funções de magistério as efetivamente exercidas nas instituições de educação básica, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico, inclusive nos casos de reintegração trabalhista transitada em julgado.

II - As funções de direção, coordenação e assessoramento pedagógico integram a carreira do magistério, desde que exercidas, em estabelecimentos de ensino básico, por professores de carreira, excluídos os especialistas em educação.

III - Os estabelecimentos de educação básica não se confundem com as secretarias ou outros órgãos municipais, estaduais ou distritais de educação.

IV - É vedada a conversão de tempo de serviço especial em comum na função de magistério após 09/07/1981, data da publicação da Emenda Constitucional nº 18/1981.

MARCELO FERNANDO BORSIO

Presidente do Conselho

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

LEI COMPLEMENTAR Nº 2.384, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2021

(Vide regulamentação dada pelo Decreto nº [508/2022](#))**DISPÕE SOBRE O NOVO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

JUNIOR DE ABREU BENTO, Prefeito Municipal de Garopaba, Estado de Santa Catarina, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Instituição do Plano e Seu âmbito de Aplicação

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores públicos ativos do quadro do Magistério Público Municipal, submetidos ao regime estatutário, dispondo sobre a classificação dos cargos públicos, segundo suas características e atribuições, nos respectivos grupos e subgrupos operacionais, bem como a descrição de suas atribuições, os requisitos para ingresso, a carga horária e os respectivos vencimentos.

§ 1º O Quadro de pessoal instituído pela Lei nº [1.374](#), de 21 de dezembro de 2009, e os cargos do magistério previstos na Lei nº [655](#), de 24 de agosto de 1999, passam a ser regidos por esta Lei Complementar.

§ 2º Os dispositivos desta Lei Complementar não se aplicam aos servidores inativos ou pensionistas, salvo quanto aos inativos ou pensionistas do quadro do magistério que possuam paridade, nos termos da Constituição da República.

§ 3º Os cargos efetivos do magistério público municipal, com as respectivas denominações, atribuições, quantitativos, jornadas de trabalho, classes, padrões de vencimento e requisitos de habilitação, são os definidos nos Anexos desta Lei Complementar.

§ 4º O regime jurídico dos cargos efetivos previstos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal é o instituído pela Lei Complementar nº [1.000](#), de 5 de dezembro de 2005, observadas as disposições desta Lei Complementar.

Seção II

Dos Princípios e Objetivos

Art. 2º Plano de Carreira é o conjunto de medidas que objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo, por desempenho e formação, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público, respeitando a

natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira do magistério público municipal, os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos.

Seção III Dos Conceitos e Definições

Art. 3º Para todos os efeitos desta Lei Complementar, aplicam-se os seguintes conceitos e definições:

- I - PCCRMM: Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, instituído por esta Lei Complementar;
- II - REDE MUNICIPAL DE ENSINO: o conjunto das unidades escolares e órgãos que realizam atividades de ensino, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- III - SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO: órgão central da Administração Pública do Município responsável pela gestão da rede pública municipal de ensino;
- IV - UNIDADES ESCOLARES OU INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS: os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem diretamente as atividades de docência aos educandos;
- V - MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL: o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos efetivos de Professor, Orientador Educacional, Assistente de Educação e Auxiliar Educacional da Secretaria Municipal de Educação, que estejam enquadrados nesta Lei Complementar;
- VI - PROFESSOR: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação para docência na educação infantil, ensino fundamental, educação especial e de jovens e adultos, bem como nas disciplinas de artes, inglês e educação física, no apoio em contraturno, apoio em sala de aula e acompanhamento pedagógico;
- VII - ORIENTADOR EDUCACIONAL: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação específica para atuar em funções de suporte pedagógico direto às atividades docentes;
- VIII - ASSISTENTE DE EDUCAÇÃO: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com funções inerentes ao suporte administrativo nas rotinas das unidades escolares;
- IX - AUXILIAR EDUCACIONAL: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com funções inerentes ao apoio dos serviços na área da educação infantil em centros de educação infantil;
- X - FUNÇÃO DE MAGISTÉRIO: é a atividade exercida por professores no desempenho de atividades educacionais, quando exercidas em estabelecimentos de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluída, além do exercício da docência, as de suporte pedagógico, de direção da unidade escolar e de coordenação e assessoramento;
- XI - CARGO PÚBLICO DO MAGISTÉRIO: é o lugar instituído na organização do serviço público municipal de ensino, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;
- XIICARGO EFETIVO: é aquele que se reveste de caráter de permanência, com denominação própria e ingresso mediante aprovação em concurso público;
- XIII - CARGO EM COMISSÃO: é aquele que se reveste de caráter transitório, previsto na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação, de livre nomeação e exoneração, cujo exercício deverá ser atribuído, preferencialmente, a ocupante de cargo de provimento efetivo do magistério, e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento superior;

XIV - QUADRO DE VAGAS: é o conjunto de cargos de provimento efetivo do magistério público municipal;

XV - CARREIRA: é o conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura dos cargos, a evolução funcional e de vencimentos na tabela, correspondente à possibilidade de desenvolvimento e valorização individual do servidor do magistério, orientada pelas necessidades institucionais, habilitação concluída e desempenho na função;

XVI - FUNÇÃO: é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a Administração Pública confere a cada categoria profissional de forma definitiva ou individualmente a determinados servidores para execução de serviços eventuais;

XVII - FUNÇÃO GRATIFICADA: é o conjunto de funções e responsabilidades definidas com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, privativa de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento superior;

XVIII - GRUPO OPERACIONAL: é o conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidades e responsabilidades;

XIX - SUBGRUPO OPERACIONAL: é o desmembramento dos grupos operacionais na quantidade necessária a contemplar as especificidades, peculiaridades, complexidades, vencimentos e requisitos dos diversos cargos, com o indicativo da tabela de vencimentos;

XX - HABILITAÇÃO ou TITULAÇÃO: é a formação acadêmica que o servidor possui ou poderá possuir, de acordo com a legislação educacional;

XXI - LOTAÇÃO: é a unidade administrativa onde o servidor exerce suas funções;

XXII - PROGRESSÃO VERTICAL: modalidade de desenvolvimento funcional que ocorre no sentido vertical na tabela de vencimento, do menor para o maior GRAU, mediante demonstração de eficiência por parte do servidor público estável no cargo efetivo ocupado, apurada por meio de processo de avaliação de desempenho, na forma prevista nesta Lei Complementar;

XXIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: modalidade de desenvolvimento funcional que ocorre no sentido horizontal na tabela de vencimento, do menor para o maior NÍVEL, mediante titulação superior à mínima exigida no Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores públicos ativos do quadro do Magistério Público Municipal, submetidos ao regime estatutário, dispondo sobre a classificação dos cargos públicos, segundo suas características e atribuições, nos respectivos grupos e subgrupos operacionais, bem como a descrição de suas atribuições, os requisitos para ingresso, a carga horária e os respectivos vencimentos.

§ 1º O Quadro de pessoal instituído pela Lei nº 1.374, de 21 de dezembro de 2009, e os cargos do magistério previstos na Lei nº 655, de 24 de agosto de 1999, passam a ser regidos por esta Lei Complementar.

§ 2º Os dispositivos desta Lei Complementar não se aplicam aos servidores inativos ou pensionistas, salvo quanto aos inativos ou pensionistas do quadro do magistério que possuam paridade, nos termos da Constituição da República.

§ 3º Os cargos efetivos do magistério público municipal, com as respectivas denominações, atribuições, quantitativos, jornadas de trabalho, classes, padrões de vencimento e requisitos de habilitação, são os definidos nos Anexos desta Lei Complementar.

§ 4º O regime jurídico dos cargos efetivos previstos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal é o instituído pela Lei Complementar nº 1.000, de 5 de dezembro de 2005, observadas as disposições desta Lei Complementar.

Seção II
Dos Princípios e Objetivos

Art. 2º Plano de Carreira é o conjunto de medidas que objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo, por desempenho e formação, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público, respeitando a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira do magistério público municipal, os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos.

Seção III
Dos Conceitos e Definições

Art. 3º Para todos os efeitos desta Lei Complementar, aplicam-se os seguintes conceitos e definições:

- I - PCCRMM: Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, instituído por esta Lei Complementar;
- II - REDE MUNICIPAL DE ENSINO: o conjunto das unidades escolares e órgãos que realizam atividades de ensino, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- III - SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO: órgão central da Administração Pública do Município responsável pela gestão da rede pública municipal de ensino;
- IV - UNIDADES ESCOLARES OU INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS: os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem diretamente as atividades de docência aos educandos;
- V - MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL: o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos efetivos de Professor, Orientador Educacional, Assistente de Educação e Auxiliar Educacional da Secretaria Municipal de Educação, que estejam enquadrados nesta Lei Complementar;
- VI - PROFESSOR: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação para docência na educação infantil, ensino fundamental, educação especial e de jovens e adultos, bem como nas disciplinas de artes, inglês e educação física, no apoio em contraturno, apoio em sala de aula e acompanhamento pedagógico;
- VII - ORIENTADOR EDUCACIONAL: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação específica para atuar em funções de suporte pedagógico direto às atividades docentes;
- VII - A - PSICOPEDAGOGO: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação específica para atuar em funções de suporte pedagógico especializado em psicopedagogia institucional direto às atividades docentes; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)
- VIII - ASSISTENTE DE EDUCAÇÃO: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com funções inerentes ao suporte administrativo nas rotinas das unidades escolares;
- IX - AUXILIAR EDUCACIONAL: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com funções inerentes ao apoio dos serviços na área da educação infantil em centros de educação infantil;
- IX - A - MONITOR ESCOLAR: profissional integrante do quadro próprio do magistério, com funções inerentes ao apoio auxiliar, de acordo com suas atribuições; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

X - FUNÇÃO DE MAGISTÉRIO: é a atividade exercida por professores no desempenho de atividades educacionais, quando exercidas em estabelecimentos de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluída, além do exercício da docência, as de suporte pedagógico, de direção da unidade escolar e de coordenação e assessoramento;

XI - CARGO PÚBLICO DO MAGISTÉRIO: é o lugar instituído na organização do serviço público municipal de ensino, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;

XII CARGO EFETIVO: é aquele que se reveste de caráter de permanência, com denominação própria e ingresso mediante aprovação em concurso público;

XIII - CARGO EM COMISSÃO: é aquele que se reveste de caráter transitório, previsto na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação, de livre nomeação e exoneração, cujo exercício deverá ser atribuído, preferencialmente, a ocupante de cargo de provimento efetivo do magistério, e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento superior;

XIV - QUADRO DE VAGAS: é o conjunto de cargos de provimento efetivo do magistério público municipal;

XV - CARREIRA: é o conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura dos cargos, a evolução funcional e de vencimentos na tabela, correspondente à possibilidade de desenvolvimento e valorização individual do servidor do magistério, orientada pelas necessidades institucionais, habilitação concluída e desempenho na função;

XVI - FUNÇÃO: é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a Administração Pública confere a cada categoria profissional de forma definitiva ou individualmente a determinados servidores para execução de serviços eventuais;

XVII - FUNÇÃO GRATIFICADA: é o conjunto de funções e responsabilidades definidas com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, privativa de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento superior;

XVIII - GRUPO OPERACIONAL: é o conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidades e responsabilidades;

XIX - SUBGRUPO OPERACIONAL: é o desmembramento dos grupos operacionais na quantidade necessária a contemplar as especificidades, peculiaridades, complexidades, vencimentos e requisitos dos diversos cargos, com o indicativo da tabela de vencimentos;

XX - HABILITAÇÃO ou TITULAÇÃO: é a formação acadêmica que o servidor possui ou poderá possuir, de acordo com a legislação educacional;

XXI - LOTAÇÃO: é a unidade administrativa onde o servidor exerce suas funções;

XXII - PROGRESSÃO VERTICAL: modalidade de desenvolvimento funcional que ocorre no sentido vertical na tabela de vencimento, do menor para o maior GRAU, mediante demonstração de eficiência por parte do servidor público estável no cargo efetivo ocupado, apurada por meio de processo de avaliação de desempenho, na forma prevista nesta Lei Complementar;

XXIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: modalidade de desenvolvimento funcional que ocorre no sentido horizontal na tabela de vencimento, do menor para o maior NÍVEL, mediante titulação superior à mínima exigida no concurso público para ingresso no cargo e período de permanência mínima em cada nível, na forma prevista nesta Lei Complementar;

XXIV - PADRÃO: conjunto de algarismos que designa o vencimento dos servidores, formado por:

a) NÍVEL: indicativo, representado por números romanos, da posição horizontal na Carreira em que o servidor poderá estar

enquadrado;

b) GRAU: indicativo, representado por números ordinais, de cada posição vertical na carreira em que o servidor poderá estar enquadrado;

XXV - RELOTAÇÃO: é a redistribuição do servidor para as unidades administrativas da Administração Pública Direta e Indireta, dentro do âmbito de cada órgão ou entidade, visando atender o interesse do serviço público;

XXVI - REMOÇÃO: é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede, visando atender o interesse do serviço público;

XXVII - REDISTRIBUIÇÃO: é o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outro órgão ou entidade da Administração Direta e Indireta, observados a vinculação entre os graus de complexidade e responsabilidade, a correlação das atribuições, a equivalência entre os vencimentos e o interesse da administração.

XXVIII - REMUNERAÇÃO: a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo de acordo com o nível e grau em que se encontrar enquadrado, acrescida das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

XXIX - VENCIMENTO BÁSICO: o valor fixado para o nível e grau em que se encontra posicionado o servidor na tabela de vencimentos;

XXX - VENCIMENTO INICIAL: o valor correspondente ao nível e grau inicial da carreira do cargo efetivo ocupado pelo servidor na respectiva tabela de vencimento.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 5º ingresso nos cargos das carreiras dos servidores públicos do Quadro do Magistério Público Municipal, acessíveis a todos os brasileiros, assim como aos estrangeiros, nos termos da lei, far-se-á no nível e grau inicial do respectivo cargo, mediante concurso público de provas, inclusive prova prática e prova de capacidade física, se for o caso, ou de provas e títulos.

§ 1º Poderá ser incluído, como etapa do concurso público, programa de formação de caráter eliminatório ou eliminatório e classificatório, bem como exame psicotécnico de caráter eliminatório, na forma prevista em regulamento e em edital do concurso público.

§ 2º Os cargos determinados nos Anexos desta Lei Complementar serão providos segundo o regime de direito público instituído pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 3º Excepcionalmente, admitir-se-á a realização de processo seletivo simplificado para a contratação de pessoal por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos previstos nesta Lei Complementar e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 6º O ingresso nos cargos efetivos das carreiras do PCCRMM se dará no nível e grau inicial da respectiva carreira, conforme previsto nos Anexos desta Lei Complementar, respeitando-se o Subgrupo Operacional do cargo em que o candidato foi aprovado no concurso público.

Art. 7º Os concursos públicos, para provimento dos cargos previstos no PCCRMM, serão realizados segundo as normas previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e nesta Lei Complementar.

Art. 8º A investidura em cargo público previsto no PCCRMM por candidato aprovado em concurso público está vinculada, obrigatoriamente, às condições previstas nesta Lei Complementar, no Estatuto dos Servidores Públicos e no respectivo edital do concurso.

Art. 9º A Administração Municipal não será obrigada a nomear os candidatos aprovados além do limite das vagas ofertadas.

Parágrafo único. Preenchidas as vagas ofertadas, os candidatos remanescentes aprovados poderão ser nomeados, dependendo da existência de vagas ou da abertura de novas vagas no quadro de pessoal, obedecendo-se os prazos de validade de cada concurso e a respectiva ordem de classificação.

Art. 10. O exercício profissional dos titulares de cargos previstos no PCCRMM será vinculado à área de atuação para o qual tenha prestado concurso público.

Art. 11. É vedada a nomeação ou designação de servidor municipal do quadro do magistério para o exercício de atividade diversa daquela prevista para o seu cargo efetivo, exceto quando se tratar de cargo de provimento em comissão, assunção de função comissionada ou gratificada na rede municipal de ensino, e nos casos e afastamentos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 12. A evolução funcional nos cargos de carreira ocorrerá mediante progressão vertical e progressão horizontal.

§ 1º A progressão funcional horizontal é a movimentação do servidor no sentido horizontal na tabela de vencimento, do menor para o maior nível, mediante titulação superior à mínima exigida no concurso público para ingresso no cargo e período de permanência mínima em cada nível, na forma prevista nesta Lei Complementar.

§ 2º A progressão funcional vertical é a movimentação do servidor no sentido vertical na tabela de vencimento, do menor para o maior grau, mediante demonstração de eficiência por parte do servidor público estável no cargo efetivo ocupado, apurada por meio de processo de avaliação de desempenho e comportamento, na forma prevista nesta Lei Complementar.

§ 3º A progressão funcional não acarretará mudança de cargo.

Art. 13. A primeira evolução funcional dos servidores que cumprirem com êxito o estágio probatório obedecerá aos seguintes critérios:

I - Progressão horizontal: o servidor que demonstrar possuir habilitação superior à mínima exigida no concurso para ingresso no respectivo cargo progredirá para o nível imediatamente posterior, conforme os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar, a partir do primeiro dia do mês subsequente à conclusão do estágio probatório ou da apresentação dos títulos.

II - Progressão vertical: o servidor aprovado em estágio probatório avançará automaticamente um grau no Padrão de vencimento da carreira.

Parágrafo único. Para efeitos deste artigo, o ato administrativo que, a vista da conclusão com êxito do estágio probatório, reconhecer estabilidade, produz efeitos deste a data em que o servidor tiver completado 3 (três) anos de efetivo exercício, nos termos do artigo 41, da Constituição Federal.

CAPÍTULO III DA QUALIFICAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Art. 14. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, mediante:

I - implementação de sistema de avaliação de desempenho e por meio deste, identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento;

II - elaboração e cumprimento de programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento, preferencialmente no horário de trabalho;

III - autorização para que participem, anualmente, de palestras, cursos ou atividades de aperfeiçoamento profissional compatíveis com a área em que atuam, devendo ser observado o atendimento paritário das solicitações dos servidores de cada setor, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 1º Os programas de treinamento e aperfeiçoamento serão executados de forma direta, pela própria Administração, ou por terceiro contratado, observada a legislação de regência.

§ 2º Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados pelas escolas instituídas para este fim ou pelas unidades próprias dos órgãos do Município, autorizados pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 15. A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de acordo com a proposta político pedagógica da Secretaria Municipal de Educação, observados os princípios que norteiam esta Lei Complementar e os seguintes princípios básicos:

I - os objetivos da atualização e aperfeiçoamento continuados;

II - os princípios teórico-metodológicos e orientações pedagógicas aplicáveis às diferentes áreas de conhecimento;

III - as políticas públicas para educação de qualidade;

IV - a formação inicial, constituída pela preparação dos servidores ao exercício das atribuições dos cargos, transmitindo-lhes conhecimento, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

V - os programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento, destinados à complementação e atualização da formação inicial, habilitando o servidor ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao respectivo cargo, inclusive para o exercício das funções de direção, chefia e assessoramento.

Art. 16. O profissional da educação, dentro de seu dever de formação contínua, deve freqüentar cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou atualização quando designado ou convocado pelo órgão competente, prioritariamente dentro do horário de trabalho.

§ 1º Os cursos de pós-graduação "lato sensu", "stricto sensu" e de nova graduação realizados por profissionais do magistério somente serão considerados para fins de progressão se ministrados por instituição devidamente autorizada pelo MEC, e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira credenciada para esse fim.

§ 2º O Município obriga-se a garantir anualmente a participação a todos os profissionais pertencentes ao quadro do magistério da rede municipal de ensino em cursos e programas de aperfeiçoamento continuado, nos termos do regulamento.

§ 3º Os programas do plano de formação de que trata este artigo deverão ser revistos anualmente de acordo com as necessidades dos profissionais da educação e os interesses do ensino.

Art. 17. A Administração Municipal poderá conceder auxílios financeiros do Poder Público para aperfeiçoamento do profissional do magistério público municipal, como bolsas de estudos, viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

Art. 18. A Administração Municipal poderá conceder licença remunerada de até seis meses aos profissionais do magistério estáveis para freqüência em cursos de aperfeiçoamento profissional ou elaboração de trabalho de pesquisa, mediante apresentação de proposta do curso a ser freqüentado ou da pesquisa a ser elaborada e relatório mensal de participação.

Art. 19. A Administração Municipal poderá conceder licença remunerada pelo prazo de até dois anos, aos profissionais do magistério estáveis para participação em cursos de pós-graduação em nível de Mestrado e Doutora, sem prejuízo de contagem do tempo de serviço e com autorização prévia do titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 20. A concessão das licenças previstas nos arts. 18 e 19 desta Lei Complementar dependerá de regulamentação pelo Executivo, devendo incluir, além de outras exigências, que:

I - os profissionais interessados tenham desempenho condigno, conforme demonstre sua ficha funcional, nos termos do que dispuser o regulamento específico;

II - os profissionais firmem termo de compromisso de manutenção do vínculo funcional e de efetivo trabalho no magistério público do Município pelo dobro do período de afastamento, após o término da licença, sob pena de devolução da remuneração recebida durante o período de afastamento, devidamente corrigida;

III - o curso de aperfeiçoamento, Mestrado, Doutorado ou o trabalho de pesquisa, sejam favoráveis aos interesses da educação municipal;

IV - o afastamento não cause prejuízo ao bom andamento dos trabalhos da educação municipal.

Art. 21. O período relativo às licenças remuneradas previstas neste capítulo não será computado nos interstícios de progressão, férias e licença prêmio, sem prejuízo de contagem do tempo de serviço correspondente.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO, DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Da Jornada de Trabalho

Art. 22. A jornada normal de trabalho dos servidores efetivos do magistério do Município é aquela prevista para cada cargo nos Anexos desta Lei Complementar.

§ 1º A jornada de trabalho dos profissionais do magistério poderá ser parcial ou integral.

§ 2º Nenhum cargo efetivo do quadro geral no magistério Municipal poderá ter jornada normal de trabalho superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as exceções previstas nos Anexos desta Lei Complementar e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 3º O servidor ocupante do cargo efetivo de Monitor Escolar, mediante regulamento específico, poderá trabalhar em regime diferenciado de escala ou turno ininterrupto, inclusive com redução de jornada, de modo a adequar a carga horária legal às necessidades específicas do serviço público de transporte escolar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

Art. 23. Aos profissionais do magistério que, para o desenvolvimento de sua função de docência, necessitem realizar, cumulativamente, estudos, planejamento e avaliação da produção dos educandos, terão um período de um terço de sua jornada de trabalho reservado para tais atividades.

§ 1º A forma do exercício dessas atividades complementares e seu planejamento serão definidos na proposta pedagógica expedida pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação definirá, em ato próprio, quais atividades estão englobadas neste período concedido, em conformidade com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Seção II

Da Jornada Suplementar de Trabalho

Art. 24. O titular do cargo de Professor, em jornada de dez horas semanais, poderá, mediante anuência expressa, prestar serviço em jornada suplementar até o máximo de trinta horas semanais, para substituição de professor em função de regência, em seus afastamentos legais, e para atender situações excepcionais de carência temporária de professores.

Art. 25. O titular do cargo de Professor, em jornada de vinte horas semanais, poderá, mediante anuência expressa, prestar serviço em jornada suplementar até o máximo de vinte horas semanais, para substituição de professor em função de regência, em seus afastamentos legais, e para atender situações excepcionais de carência temporária de professores.

Art. 26. O titular do cargo de Professor, em jornada de trinta horas semanais, poderá, mediante anuência expressa, prestar serviço em jornada suplementar até o máximo de dez horas semanais, para substituição de professor em função de regência, em seus afastamentos legais, e para atender situações excepcionais de carência temporária de professores.

Art. 27. Os critérios para a seleção de profissionais para atender à jornada suplementar será objeto de regulamentação específica.

§ 1º Não poderá ser selecionado para o exercício de jornada suplementar o servidor que se encontre em gozo de férias, licença prêmio ou qualquer outro afastamento de seu cargo efetivo.

§ 2º O profissional do magistério selecionado para o exercício de jornada suplementar não fará jus a percepção de hora extra.

§ 3º O profissional do magistério no efetivo exercício de jornada suplementar fará jus ao recebimento de gratificação variável e proporcionalmente às horas acrescidas, que será calculada sobre o vencimento do nível e grau inicial do Subgrupo Operacional em que se encontra o servidor, sem qualquer outro acréscimo, observado o disposto no art. 35, desta Lei Complementar.

§ 4º O regime de jornada suplementar, por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício ou na desnecessidade de continuidade da prestação.

Seção III

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 28. O servidor público municipal ocupante de cargo efetivo vinculado ao PCCRMM terá por retribuição pecuniária básica, o vencimento base fixado na Tabela constante nos Anexos desta Lei Complementar, conforme o nível e grau do padrão de vencimento do cargo ocupado.

§ 1º O padrão de vencimento dos servidores ocupantes dos cargos públicos previstos nesta Lei Complementar, atendidos os parâmetros estabelecidos na Constituição Federal, é irredutível.

§ 2º A revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos do magistério municipal dar-se-á no mês de janeiro, assegurada a reposição da inflação apurada com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor acumulado nos últimos 12 (doze) meses.

§ 3º O reajuste no padrão de vencimento poderá ser concedido independentemente da revisão geral anual, conjuntamente ou mediante Lei específica.

§ 4º A revisão geral anual e os reajustes concedidos aos servidores públicos efetivos do magistério público do Município incidirão sobre o nível e grau inicial do cargo efetivo na Tabela de vencimento prevista nos Anexos, repercutindo progressivamente para os níveis e graus seguintes, de acordo com os percentuais previstos nesta Lei Complementar.

Art. 29. As tabelas de vencimento dos Grupos Operacionais e seus respectivos Subgrupos, contidas nos Anexos desta Lei Complementar, serão compostas de 5 (cinco) níveis e 35 (trinta e cinco) graus, e contemplarão, obrigatoriamente, todos os cargos efetivos em carreira previstos nesta Lei Complementar.

§ 1º O percentual de avanço entre graus, para todos os cargos efetivos do PCCRMM, será de 1% (um por cento) sobre o valor do vencimento do grau imediatamente anterior.

§ 2º O percentual de avanço entre níveis será de 5% (cinco por cento) sobre o valor do vencimento no mesmo nível imediatamente anterior.

Art. 30. A remuneração dos integrantes do PCCRMM será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível e do grau ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei Complementar e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os acréscimos pecuniários a que têm direito os servidores, quando não previstos expressamente de outro modo, serão calculados sobre o vencimento básico e serão a ele somados, constituindo sua remuneração.

Art. 31. Aplica-se à remuneração dos servidores, inclusive em relação às vantagens pecuniárias, o disposto no Estatuto dos Servidores Municipais.

Art. 32. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, devendo ser imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título, nos termos da legislação vigente.

§ 1º Não será computado na remuneração do servidor, para fins de aplicação do limite previsto no art. 37, XI, da Constituição Federal, o recebimento de verbas indenizatórias previstas em lei.

§ 2º Nos casos autorizados constitucionalmente de acumulação de cargos, empregos e funções públicas, a incidência do art. 37, XI, da Constituição Federal pressupõe consideração de cada um dos vínculos formalizados, afastada a observância do teto remuneratório quanto ao somatório dos ganhos do servidor.

Art. 33. Ressalvadas as permissões neste Plano e outras previstas em lei, a falta injustificada ao serviço acarretará desconto proporcional no vencimento mensal do profissional da educação.

Parágrafo único. Considerar-se-ão como serviços, para efeito deste artigo, além das atividades de docência, direção de unidade escolar, coordenação e assessoramento, a convocação para comparecimento a reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional ou sindical, bem como as atividades dos membros do Conselho Municipal de Educação, do Conselho da Alimentação Escolar, do Conselho Municipal do FUNDEB e outros conselhos municipais em que tenham participação.

Seção IV Vantagens Específicas do Magistério

Art. 34. Além das vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos, concedidas indistintamente a todos os servidores públicos municipais, e do vencimento do cargo, o profissional do magistério poderá receber as seguintes vantagens pecuniárias:

I - gratificações previstas nesta Lei Complementar;

II - gratificação de incentivo à regência de classe;

Subseção I

Da Gratificação Por Jornada Suplementar

Art. 35. Fica instituída a Gratificação por jornada suplementar, destinada a remunerar o titular do cargo de Professor que ministrar aulas na forma prevista nos arts. 24 a 27, desta Lei Complementar.

§ 1º O valor da gratificação por jornada suplementar será variável e proporcional às horas acrescidas e será calculada sobre o vencimento do nível e grau inicial do Subgrupo Operacional em que se encontra o servidor, sem qualquer outro acréscimo.

§ 2º Não incidirá contribuição previdenciária sobre a gratificação de jornada suplementar.

§ 3º A gratificação prevista neste artigo, por ser de cunho eventual e transitório, não se incorporando aos vencimentos para nenhum fim, nem sobre ela incidirá qualquer vantagem acessória, ressalvados o décimo terceiro vencimento e o terço constitucional de férias.

§ 4º Para efeitos do pagamento de décimo terceiro vencimento, férias e adicional de férias, a parcela referente à gratificação por jornada suplementar será calculada pela média aritmética da vantagem recebida no período aquisitivo.

Subseção II

Da Gratificação de Incentivo à Regência de Classe

Art. 36. Os ocupantes dos cargos do grupo operacional de docência, integrantes do quadro próprio do magistério público municipal, em efetivo exercício em sala de aula, terão direito à gratificação de incentivo à regência de classe correspondente a dez por cento, calculada a partir do padrão de vencimento básico do cargo efetivo.

§ 1º É considerado efetivo exercício em sala de aula, para efeitos de concessão da gratificação prevista no caput, o exercício de atividades pedagógicas com o envolvimento direto de estudantes, tais como a regência de turma, a regência de aulas especializadas em inglês, educação física e artes, aulas de reforço, contação de história e musicalização e, ainda, atendimento educacional especializado.

§ 2º O servidor em exercício de cargo comissionado, cargo de natureza especial (político), ou designado para função gratificada ou função de confiança, não fará jus a gratificação prevista neste artigo.

§ 3º O servidor adaptado e que não esteja em efetivo exercício em sala de aula, na forma do §1º do caput, não fará jus a gratificação prevista neste artigo.

§ 4º O servidor em efetivo exercício em sala de aula, somente perderá a gratificação de incentivo à regência, no mês que:

I - tiver duas (duas) ou mais faltas ao serviço, sem justificativa, consecutivas ou não;

II - tenha sofrido penalidade disciplinar já tornada definitiva da esfera administrativa;

III - faltar, injustificadamente, às reuniões pedagógicas e eventos que forem definidos em calendário escolar;

IV - afastar-se do cargo por prisão determinada pela autoridade jurisdicional competente por prazo igual ou superior a dez dias, salvo quando comprovada a inocência por decisão judicial transitada em julgado;

V - afastar-se do cargo em licença para tratar de interesses particulares, sem vencimento, por período igual ou superior a dez dias;

VI - afastar-se do cargo para tratamento da própria saúde por período igual ou superior a dez dias, consecutivos ou não;

VII - a licença por motivo de doença em pessoa da família, que exceder a dez dias, consecutivos ou não;

VIII - salvo quando exerça em concomitância com o cargo efetivo em compatibilidade de horário, afastar-se para o exercício de mandato eletivo.

§ 5º A Gratificação prevista neste artigo não integra a base de cálculo de qualquer outra vantagem, ressalvados o décimo terceiro vencimento e o terço constitucional de férias.

§ 6º A Gratificação de incentivo à regência de classe não é considerada para fins de incidência de contribuição previdenciária, e não se incorpora aos vencimentos.

§ 7º Para efeitos do pagamento de décimo terceiro vencimento, férias e adicional de férias, a parcela referente à gratificação de incentivo à regência de classe será calculada pela média aritmética da vantagem recebida no período aquisitivo.

CAPÍTULO V DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

Art. 37. A carreira do magistério público municipal tem por princípios básicos:

I - vencimento básico nunca inferior ao piso nacional do magistério público, para os servidores dos cargos do grupo operacional de docência, na forma disciplinada pela legislação federal;

II - a formação e aperfeiçoamento profissional continuado;

III - a gestão democrática do ensino público municipal;

IV - a valorização do desempenho, da qualificação, do conhecimento e o reconhecimento do crescimento profissional, por meio de progressão funcional por critérios de desempenho e formação profissional;

V - a melhoria da qualidade do ensino;

VI - a profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

VII - condições adequadas de trabalho no que diz respeito à estrutura técnica, material e de funcionamento da rede municipal de ensino.

CAPÍTULO VI DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 38 O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal é composto:

~~I - pelos Cargos em Carreira do Magistério Municipal, que integram o quadro permanente;~~

~~II - pelos Cargos Isolados de provimento efetivo, de nível superior, de Professor de Contação de História e Musicalização, que integram o quadro suplementar.~~

~~§ 1º O quadro permanente é constituído pelos cargos de Professor, Professor de Educação Física, Professor de Inglês, Professor de Artes, Orientador Educacional, Assistente de Educação e Auxiliar Educacional, distribuídos em grupos e subgrupos operacionais, nos termos desta Lei Complementar.~~

~~§ 2º quadro suplementar é constituído pelos cargos efetivos isolados de Professor de Contação de História e Musicalização, com jornadas de 40(quarenta) e 20 (vinte) horas, em grau e nível único.~~

Art. 38. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal é composto pelos Cargos em Carreira de Professor, Professor de Educação Física, Professor de Inglês, Professor de Artes, Professor de Educação Especial, Professor de Contação de História e Musicalização, Psicopedagogo, Orientador Educacional, Assistente de Educação, Auxiliar Educacional e Monitor Escolar, distribuídos em grupos e subgrupos operacionais, nos termos desta Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 39. O Plano de Carreira dos servidores públicos do Quadro do Magistério Público Municipal está estruturado em 5 (cinco) níveis de progressão horizontal e 35 (trinta e cinco) graus de progressão vertical.

Art. 40. A estrutura da carreira dos Servidores Públicos do Magistério Público Municipal compreende os cargos efetivos de carreira distribuídos em cada Grupo e Subgrupo Operacional, a habilitação mínima e as decorrentes de progressão, a jornada de trabalho, o número de vagas pertinentes a cada cargo, os vencimentos iniciais e as respectivas funções constantes nos Anexos desta Lei Complementar e regulamentações específicas.

Art. 41. Os Grupos Operacionais são organizados em carreira de acordo com a formação profissional mínima exigida para ingresso no cargo, a respectiva jornada de trabalho e o padrão de vencimento.

Art. 42. Os Subgrupos Operacionais são agrupamentos de cargos cujas atividades desenvolvidas ou os valores da remuneração de mercado sejam assemelhados.

Art. 43. Os cargos efetivos serão classificados em Grupos Operacionais, segundo a formação mínima exigida para ingresso no respectivo cargo, e divididos em Subgrupos Operacionais segundo a natureza, as características, a peculiaridade, a complexidade, os vencimentos e os requisitos de suas funções.

Art. 44. No Magistério Público Municipal os Grupos Operacionais classificam-se em:

I - GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino superior em pedagogia, com formação para docência na educação infantil, ensino fundamental, educação especial e de jovens e adultos, bem como nas disciplinas de artes, inglês e educação física, ou com formação específica para atuação em Libras ou em contação de história e musicalização, no apoio em contraturno, apoio em sala de aula e acompanhamento pedagógico;

~~II - GRUPO OPERACIONAL DE APOIO TÉCNICO: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino superior de graduação em pedagogia com habilitação em Orientação Educacional;~~

II - GRUPO OPERACIONAL DE APOIO TÉCNICO: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino superior de graduação em pedagogia com habilitação em Orientação Educacional e em Licenciatura Plena em Psicopedagogia ou Licenciatura Plena com especialização em Psicopedagogia Institucional. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

III - GRUPO OPERACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino médio na modalidade normal;

IV - GRUPO OPERACIONAL AUXILIAR: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino médio na modalidade normal;

DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Seção I

Disposições Preliminares

Art. 45. As possibilidades de avanço na carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

I - Progressão horizontal: correspondente à passagem de níveis, pela conclusão de formação superior a mínima exigida no concurso público para ingresso na respectiva carreira e tempo mínimo de 3 (três) anos no nível, conforme os critérios previstos nesta Lei Complementar.

~~II - Progressão vertical: correspondente à passagem de graus, mediante o critério de merecimento, exclusivo de aprovação em avaliação de desempenho, até o máximo de 2 (dois) graus a cada interstício de 1 (um) ano, conforme os critérios previstos nesta Lei Complementar.~~

II - Progressão vertical: correspondente à passagem de graus, mediante o critério de merecimento, exclusivo de aprovação em avaliação de desempenho, e/ou por tempo de serviço, até o máximo de 2 (dois) graus a cada interstício de 1 (um) ano, conforme os critérios previstos nesta Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Seção II

Da Progressão Vertical na Carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 46. A Progressão vertical é a evolução do servidor estável, por mérito, de um grau para outro, dentro de respectiva tabela de vencimento, limitado a 2 (dois) graus a cada interstício de 1 (um) ano, conforme critérios estabelecidos, independentemente da progressão horizontal, mediante aprovação em avaliação de desempenho e pontuação.

~~Parágrafo único. Mérito é a demonstração de eficiência por parte do servidor no desempenho das atividades do cargo, sendo apurado por meio de avaliação de desempenho e comportamento.~~ (Suprimido por força da Lei Complementar nº 2452/2022)

§ 1º Mérito é a demonstração de eficiência por parte do servidor no desempenho das atividades do cargo, sendo apurado por meio de avaliação de desempenho e comportamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

§ 2º O servidor estável terá direito à progressão vertical por tempo de serviço, correspondente ao avanço de 1 (um) grau na tabela de vencimento, mediante o cumprimento do interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício no cargo, não se exigindo para tanto avaliação de desempenho, e somente não será concedida nas hipóteses dos incisos I, II, III, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do art. 48, desta Lei Complementar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

§ 3º A progressão por tempo de serviço, prevista no §2º deste artigo, será concedida independentemente do avanço vertical por mérito previsto no art. 61, desta Lei Complementar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 47. Após concluída a avaliação dos servidores, com o enfrentamento de eventuais impugnações e recursos, a Comissão Permanente do Processo de Progressão encaminhará relatório com o respectivo resultado final ao Chefe do Poder Executivo e ao Setor de Recursos Humanos, para efeito de progressão na carreira, de acordo com o número de pontos que o servidor tenha alcançado.

Art. 48. Somente não será concedida progressão ao servidor que, durante o interstício da avaliação:

I - afastar-se do cargo por prisão determinada pela autoridade jurisdicional competente por prazo superior a 15 (quinze) dias, salvo quando comprovada a inocência por decisão judicial transitada em julgado;

II - tiver mais de 15 (quinze) faltas ao serviço, sem justificativa, consecutivas ou não;

III - afastar-se do cargo em licença para tratar de interesses particulares, sem vencimento, por mais de 15 (quinze) dias;

IV - afastar-se do cargo em licença para tratamento da própria saúde por período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não;

V - a licença por motivo de doença em pessoa da família, que exceder a 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não;

VI - afastar-se para prestar serviço militar;

VII - ficar à disposição de órgão público não vinculado ao Município, sem ônus, por período igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias;

VIII - estiver em disponibilidade;

IX - salvo quando exerça em concomitância com o cargo efetivo em compatibilidade de horário, afastar-se para o exercício de mandato eletivo;

X - estiver em estágio probatório;

XI - salvo na hipótese de acumulação lícita de cargo público efetivo com proventos de inatividade, estiver aposentado pelo regime próprio;

XII - tenha sofrido penalidade de suspensão por meio de processo administrativo disciplinar já tornado definitivo na esfera administrativa;

XIII - não alcançar a pontuação mínima na avaliação de desempenho.

Parágrafo único. No caso da ocorrência das hipóteses previstas nos incisos III a IX deste artigo, a contagem do novo interstício do servidor, para fins de progressão, recomeçará no dia que o servidor retornar a sua atividade.

Art. 49. O exercício de mandato classista, de cargo em comissão ou de função gratificada não impede o desenvolvimento na carreira por progressão.

§ 1º O exercício de cargo em comissão de função gratificada não impedirá o desenvolvimento na carreira se ocorrer em área correlata ao cargo efetivo, no âmbito da rede municipal de ensino.

§ 2º Os servidores em exercício de cargo em comissão, se optante pela remuneração do cargo comissionado, perceberão os efeitos financeiros da progressão a partir do momento em que voltarem a exercer seu cargo efetivo, ou, imediatamente, se estiver percebendo a remuneração do cargo efetivo.

§ 3º Os servidores em exercício de função gratificada ou mandato classista, perceberão os efeitos financeiros imediatamente.

Art. 50. O exercício de mandato eletivo não impede o desenvolvimento na carreira por progressão, desde que o exerça em concomitância com o cargo efetivo em compatibilidade de horário.

Parágrafo único. Os servidores na condição prevista no caput perceberão os efeitos financeiros da progressão imediatamente.

Art. 51. A progressão por mérito do servidor afastado por acidente de trabalho se dará de acordo com os seguintes critérios:

- a) se afastado por até seis meses, será avaliado pelo interstício integral da progressão por mérito e avançará de acordo com a pontuação obtida;
- b) se afastado por mais de seis meses não será avaliado, mas terá direito à progressão por mérito correspondente ao avanço de 1 (um) grau na tabela de vencimento.

Subseção II

Da Avaliação de Desempenho

Art. 52. Após a conclusão do estágio probatório com êxito, os servidores serão submetidos a avaliações de desempenho, nos termos desta Lei Complementar, com o objetivo de possibilitar a progressão por desempenho na carreira que incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

§ 1º A avaliação de desempenho terá como finalidades:

- I - a obtenção de pontuação para avanço na carreira;
- II - a constatação da necessidade de realização de curso de capacitação e aperfeiçoamento ao servidor, a ser proporcionado pelo Município.

§ 2º Na avaliação de desempenho, conduzida pela Comissão Permanente do Processo de Progressão, serão atribuídos até 100 (cem) pontos ao servidor, distribuídos da seguinte forma:

I - até 30(trinta) pontos para o critério tempo de serviço, que será computado respeitado o interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício no cargo, na seguinte conformidade:

- a) 30 (trinta) pontos: nenhum dia de falta injustificada;
- b) 15 (quinze) pontos: de 1 (um) a 10 (dez) dias de falta injustificada;
- c) 0 (zero) pontos: mais de 10 (dez) dias de falta injustificada;

II - até 30 (trinta) pontos, atribuídos em Formulário Individual de Desempenho, preenchido anualmente pela chefia imediata do servidor, mediante avaliação dos critérios estabelecidos no art. 56, desta Lei Complementar.

III - até 40 (quarenta) pontos para o cumprimento de carga horária dos cursos de qualificação e/ou aperfeiçoamento ministrados pela Administração Pública Municipal ou outras instituições públicas ou privadas, observados a carga horária e os critérios estabelecidos no art. 57 e seguintes, desta Lei Complementar.

§ 3º Para efetivo de aplicação do inciso III do §2º deste artigo, será atribuído um ponto para cada hora de curso de qualificação e/ou aperfeiçoamento realizado pelo servidor. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 53. No resultado da Avaliação de Desempenho serão considerados apenas o número inteiro e uma casa decimal.

Art. 54. O resultado final da pontuação da Avaliação de Desempenho para a progressão funcional do servidor será obtido pela média aritmética das pontuações atribuídas ao formulário individual de desempenho funcional, somada aos pontos dos demais critérios dispostos no art. 52 desta Lei Complementar.

§ 1º Para obter a progressão funcional o servidor deverá somar no mínimo 20 (vinte) pontos no critério previsto no inciso III do §2º do art. 52 desta Lei Complementar e número de pontos não inferior a 60 (sessenta) no conjunto da Avaliação de Desempenho.

§ 2º A contagem preliminar dos pontos para os atos de progressão será disponibilizada para ciência aos servidores, em até 5 (cinco) dias úteis, após o término do interstício aquisitivo.

Art. 55. Eventuais pedidos de revisão dos pontos apurados poderão ser apresentados pelos servidores, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a contar da data em que foi disponibilizada a consulta do resultado preliminar da Avaliação de Desempenho no órgão oficial de publicação do Município.

§ 1º A Comissão Permanente do Processo de Progressão apreciará os pedidos de revisão no prazo de 5 (cinco) dias úteis, findo o prazo revisional.

§ 2º Das decisões da Comissão Permanente do Processo de Progressão cabe recurso ao Secretário de Educação, sem efeito suspensivo, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a contar da ciência da decisão que indeferir o pleito revisional apresentado pelo servidor.

§ 3º O Secretário de Educação apreciará os recursos interpostos das decisões da Comissão Permanente do Processo de Progressão no prazo de 5 (cinco) dias úteis, findo o prazo recursal.

§ 4º As informações provenientes das decisões finais de recursos deferidos serão encaminhadas, pela Comissão Permanente do Processo de Progressão, ao Chefe do Poder Executivo e ao Setor de Recursos Humanos, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, para processamento.

Art. 56. O Formulário Individual de Desempenho, que integra a Avaliação de Desempenho, cujo modelo consta nos Anexos desta Lei Complementar, deverá ser preenchido pela chefia imediata do servidor, mediante a atribuição de 0,0 (zero) a 3,0 (três) pontos por item de avaliação, perfazendo o total de até 30 (trinta) pontos.

Parágrafo único. Compete à Comissão Permanente do Processo de Progressão acompanhar o preenchimento e a homologação da avaliação de que trata o caput deste artigo.

Art. 57. Os cursos de qualificação e/ou aperfeiçoamento do servidor serão validados para a progressão funcional, desde que atendidos os seguintes critérios:

~~I - o certificado, firmado pela instituição de ensino executora do curso, deverá conter o título do curso, a instituição, o período de execução, a carga horária, o conteúdo programático, a frequência e o registro;~~

I - o certificado, firmado pela instituição de ensino executora do curso, deverá conter, no mínimo, o título do curso, a instituição, a data e a carga horária; (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

II - o curso deverá estar relacionado com as finalidades da Secretaria, órgão ou entidade de lotação, ao cargo, a função ou a área de atuação do servidor e ter relevância para a Administração Pública no período aquisitivo de concessão da progressão;

~~III - somente serão validados para progressão funcional cursos com carga horária mínima de 8 (oito) horas;~~

III - somente serão validados para progressão funcional cursos com carga horária mínima de 1 (uma) hora; (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

IV - somente serão considerados os cursos finalizados dentro do interstício aquisitivo da progressão funcional a que se pretende concorrer;

V - deverá ser observada a seguinte frequência:

- a) 100% (cem por cento) nos cursos com carga horária de até 20 (vinte) horas;
- b) 80% (oitenta por cento) em cada módulo nos cursos organizados por módulos;
- c) 80% (oitenta por cento) da carga horária total nos demais cursos;

~~VI - o curso que não estiver relacionado com o cargo, a função ou a área de atuação do servidor não será validado para fins de progressão;~~

VI - o curso que não estiver relacionado às finalidades da Secretaria, órgão ou entidade de lotação, ao cargo, a função ou a área de atuação do servidor, não será validado para fins de progressão; (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

VII - quando os cursos forem realizados em módulos, será considerado, para fins de emissão do certificado, o somatório total dos módulos;

VIII - cursos de formação, ensino fundamental, ensino médio, ensino superior em nível de graduação, pós-graduação e os exigidos como pré-requisito para o exercício profissional em cada cargo não poderão ser considerados para fins de progressão funcional vertical;

IX - o certificado deverá ser apresentado com autenticação em frente e verso, que poderá ser firmada pelo superior hierárquico do servidor ou por um servidor do Setor de Recursos Humanos, devendo ser conferido com o original;

~~X - cursos com o mesmo conteúdo programático ou que trate do mesmo assunto e área de conhecimento poderão ser utilizados à quantidade de 1 (um) curso por período de concessão da progressão funcional, vedada reutilização.~~

X - cursos com o mesmo conteúdo programático ou que trate do mesmo assunto e área de conhecimento poderão ser utilizados no mesmo período de concessão da progressão funcional. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

~~Parágrafo único. Caso o certificado do curso não contenha alguns dos requisitos estabelecidos no inciso I do caput deste artigo, o servidor poderá apresentar declaração complementar emitida pela instituição executora contendo os dados necessários.~~

§ 1º Caso o certificado do curso não contenha alguns dos requisitos estabelecidos no inciso I do caput deste artigo, o servidor poderá apresentar declaração complementar emitida pela instituição executora contendo os dados necessários. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

§ 2º Nos cursos de qualificação e/ou aperfeiçoamento realizados na modalidade a distância, será dispensada a autenticação prevista no inciso IX do caput deste artigo, quando o certificado for digital. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 58. Para fins desta Lei Complementar, consideram-se cursos de qualificação, aperfeiçoamento, atualização, reciclagem ou aprimoramento, ministrados por instituições públicas ou privadas:

I - curso;

II - seminário;

III - jornada;

IV - simpósio;

V - workshop;

VI - congresso;

VII - encontro;

VIII - painel;

IX - fórum;

X - oficina;

XI - palestra.

§ 1º Os eventos de capacitação poderão ocorrer de forma presencial ou à distância.

~~§ 2º Os cursos de qualificação, aperfeiçoamento, atualização, reciclagem ou aprimoramento do servidor deverão ser apresentados, obrigatoriamente, no Setor de Recursos Humanos até 30 (trinta) dias antes do término do interstício aquisitivo, sendo vedada a validação de apresentações posteriores.~~

§ 2º Os cursos de qualificação, aperfeiçoamento, atualização, reciclagem ou aprimoramento, junto com o formulário individual de avaliação de desempenho do servidor, deverão ser apresentados, obrigatoriamente, no Setor de Recursos Humanos durante o último mês do interstício aquisitivo, sendo vedada a validação de apresentações posteriores. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2495/2023)

Art. 59. Não serão considerados como cursos válidos para progressão funcional:

I - cursos de formação profissional;

II - curso superior exigido como requisito para o exercício do cargo;

III - cursos sequenciais ou de complementação de estudos;

IV - cursos preparatórios para carreiras públicas;

V - cursos de formação inerentes a cargos públicos ou etapa de concurso público;

VI - declaração de disciplina isolada de cursos sequenciais, graduação e pós-graduação.

Art. 60. A avaliação de desempenho do servidor, para efeitos de progressão, ocorrerá anualmente, sob a coordenação e orientação da Comissão Permanente do Processo de Progressão.

§ 1º A Comissão Permanente do Processo de Progressão será designada pelo Chefe do Poder Executivo, sendo composta por, no mínimo, 5 (cinco) servidores efetivos estáveis, presidida por titular de cargo efetivo de nível superior.

§ 2º Compete à Comissão Permanente do Processo de Progressão:

I - orientar as chefias sobre os procedimentos da avaliação, instruindo sobre o acompanhamento, bem como o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho;

II - viabilizar junto ao órgão de recursos humanos a relação dos servidores que cumpriram o interstício para cada

procedimento de progressão;

III - determinar a revisão de avaliação, sempre que constatado que a mesma não condiz com o real comportamento do servidor;

IV - prestar todo e qualquer esclarecimento solicitado pelas chefias;

V - apurar os resultados das avaliações de desempenho e solicitar nova avaliação, sempre que necessário;

VI - elaborar e disponibilizar para consulta, o resultado preliminar da Avaliação de Desempenho no órgão oficial de publicação do Município;

VII - receber e analisar pedidos de revisão apresentados pelos servidores acerca do resultado preliminar da Avaliação de Desempenho;

VIII - elaborar o relatório final do procedimento de progressão, encaminhando ao Setor de Recursos Humanos e ao Chefe do Poder Executivo para as providências cabíveis;

IX - decidir eventuais pedidos de reconsideração apresentados pelos interessados.

Art. 61. ~~A progressão do servidor será concedida de acordo com a apuração do resultado da avaliação de desempenho do servidor no interstício levando-se em consideração a pontuação final alcançada, da seguinte forma:~~

~~I - 60% a 74,99%: 1 grau;~~

~~II - 75% a 100%: 2 graus.~~

Art. 61. O servidor estável terá direito à progressão por mérito, correspondente ao avanço de 1 (um) grau na tabela de vencimento, de acordo com a apuração do resultado da avaliação de desempenho do servidor no interstício, conforme critérios estabelecidos, desde que alcançada a pontuação final mínima correspondente a 60% (sessenta por cento) do quantitativo de pontos previstos no §2º do art. 52 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. A progressão por mérito, prevista no caput, será concedida independentemente do avanço vertical previsto no art. 46, §2º, desta Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 62. O servidor efetivo fará jus à progressão vertical por merecimento automática ao grau de vencimento base imediatamente superior ao que estiver posicionado, na hipótese de o Poder Executivo não promover a avaliação de desempenho em até dois meses após o cumprimento do período previsto no art. 46, caput, desta Lei Complementar.

Seção III

Da Progressão Horizontal na Carreira

Art. 63. .A progressão horizontal na carreira é a passagem de um para outro nível imediatamente superior da tabela de vencimentos, mediante a conclusão de formação superior à exigida no concurso público para o ingresso no cargo, de acordo com as possibilidades previstas no art. 66, obtida em instituição devidamente credenciada pelo Ministério de Educação, e o cumprimento de tempo mínimo de três anos de permanência em cada nível.

Parágrafo único. Não se computa no tempo mínimo de 3 (três) anos de permanência no nível o período em que o servidor estiver cedido a outros órgãos, sem ônus para o Município, ou afastado em licença para tratar de assuntos particulares.

Art. 64. .A progressão horizontal ocorrerá no primeiro dia do mês subsequente à data do protocolo do requerimento pelo servidor interessado com apresentação do título, sendo a habilitação comprovada através da apresentação do Diploma e/ou Certificado de

Conclusão de Curso, de instituição devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação.

§ 1º A progressão deverá obedecer rigorosamente a ordem estabelecida no art. 65, desta Lei Complementar, para o respectivo cargo.

§ 2º O servidor que obtiver pontuação superior ao nível imediatamente posterior, será alçado ao nível subsequente àquela em que se encontra, devendo permanecer neste nível pelo período de três anos.

Art. 65. Será criado um banco de pontuação para cada servidor, considerando todas as suas formações apostiladas, sendo que, para fins de promoção para cada nível, deverá acumular as seguintes pontuações

I - para o Nível II: 50 pontos;

II - para o Nível III: 100 pontos;

III - para o Nível IV: 200 pontos;

IV - para o Nível V: 400 pontos.

Art. 66. A conclusão das formações terá as seguintes pontuações:

I - para o Grupo Operacional de Docência:

- a) Outra Graduação: 25 pontos;
- b) Especialização fora da área de atuação: 50 pontos;
- c) Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
- d) Mestrado fora da área de atuação: 75 pontos;
- e) Mestrado dentro da área de atuação: 150 pontos;
- f) Doutorado fora da área de atuação: 75 pontos;
- g) Doutorado dentro da área de atuação: 150 pontos;

II - para o Grupo Operacional de Apoio Técnico:

- a) Outra Graduação: 25 pontos;
- b) Especialização fora da área de atuação: 50 pontos;
- c) Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
- d) Mestrado fora da área de atuação: 75 pontos;
- e) Mestrado dentro da área de atuação: 150 pontos;
- f) Doutorado fora da área de atuação: 75 pontos;
- g) Doutorado dentro da área de atuação: 150 pontos;

III - para o Grupo Operacional de Apoio Administrativo:

- a) Curso Técnico Profissionalizante na área de atuação: 25 pontos;
- b) Graduação fora da área de atuação: 25 pontos;
- c) Graduação dentro da área de atuação: 50 pontos;
- d) Especialização fora da área de atuação: 50 pontos;
- e) Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
- f) Mestrado/Doutorado fora da área de atuação: 75 pontos;
- g) Mestrado/Doutorado dentro da área de atuação: 150 pontos;

IV - para o Grupo Operacional Auxiliar;

- a) Curso Técnico Profissionalizante na área de atuação: 25 pontos;
- b) Graduação fora da área de atuação: 25 pontos;
- c) Graduação dentro da área de atuação: 50 pontos;
- d) Especialização fora da área de atuação: 50 pontos;
- e) Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
- f) Mestrado/Doutorado fora da área de atuação: 75 pontos;
- g) Mestrado/Doutorado dentro da área de atuação: 150 pontos;

§ 1º A conclusão de formação técnica profissional, graduação, especialização, mestrado ou doutorado, poderá ter ocorrido a qualquer tempo, não podendo ser computado duas vezes a mesma formação para fins de progressão no mesmo cargo, nem computada a formação mínima exigida no concurso público para ingresso no cargo.

~~§ 2º Somente poderão progredir horizontalmente os servidores que no último processo de avaliação para fins de progressão vertical tenham atingido a pontuação igual ou superior à mínima exigida para progredir na carreira.~~ (Revogado pela Lei Complementar nº 2452/2022)

§ 3º Para o fim de aplicação do disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo, serão consideradas graduação, formação técnica, especialização, mestrado e doutorado dentro da área, os cursos cuja grade curricular tenha em sua maior parte matérias relacionadas ao aperfeiçoamento do desempenho do cargo efetivo ocupado pelo servidor, e para fim de aplicação do disposto nos incisos I e II deste artigo, são considerados formação superior dentro da área, as especializações, mestrados e doutorados relacionados ao curso de graduação exigido pela Lei e pelo edital do concurso público, como requisito de habitação.

§ 4º Para composição do banco de pontuação, para fins de progressão horizontal, o servidor somente poderá apresentar 1 (um) certificado ou diploma para cada formação fora da área e 2 (dois) certificados ou diplomas para cada formação dentro da área, previstas em cada alínea dos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo.

Art. 67. A coordenação do processo de progressão vertical será realizada pela Comissão Permanente do Processo de Progressão, composta de 5 (cinco) servidores efetivos estáveis do Quando do Magistério Público Municipal, cuja presidência deverá ser exercida por um servidor ocupante de cargo efetivo de nível superior de Professor.

§ 1º A Comissão Permanente do Processo de Progressão fará a análise da documentação apresentada, emitindo parecer sobre a possibilidade de progressão, que será efetivada por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º Na análise da documentação apresentada para a progressão, a Comissão Permanente do Processo de Progressão deverá verificar a relação entre o curso concluído e as funções pertinentes ao cargo.

§ 3º No caso de indeferimento da progressão, caberá recurso ao Secretário Municipal de Educação, no prazo de 2 (dois) dias úteis.

Art. 68. Não se concederá progressão horizontal ao servidor que:

- I - não tiver concluído e sido aprovado no estágio probatório;
- II - estiver aposentado pelo regime próprio de previdência;
- III - estiver em disponibilidade;

IV - estiver cedido a outro órgão ou entidade de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou de outros Municípios, sem ônus para o Município de Garopaba;

V - estiver afastado em licença para tratar de assuntos particulares;

VI - não tiver permanecido pelo tempo mínimo de 3 (três) anos em cada nível previsto na Tabela de vencimento.

Parágrafo único. O disposto no inciso II do caput não se aplica na hipótese de acumulação de cargo público efetivo com proventos de inatividade, quando os cargos forem acumuláveis na atividade.

Art. 69. O exercício de cargo em comissão, função gratificada ou mandato classista por servidor efetivo não impede o desenvolvimento na carreira por progressão horizontal.

§ 1º O exercício de cargo em comissão de função gratificada não impedirá o desenvolvimento na carreira se ocorrer em área correlata ao cargo efetivo, no âmbito da rede municipal de ensino.

§ 2º Os servidores optantes pela remuneração do cargo comissionado perceberão os efeitos financeiros da promoção a partir do momento em que voltarem a exercer seu cargo efetivo, ou, imediatamente, se estiver percebendo a remuneração do cargo efetivo.

§ 3º Os servidores que estiverem no exercício de função gratificada ou mandato classista perceberão os efeitos financeiros da promoção imediatamente.

Art. 70. O exercício de mandato eletivo não impede o desenvolvimento na carreira por progressão horizontal, desde que o exerça em concomitância com o cargo efetivo em compatibilidade de horário.

Parágrafo único. Os servidores na condição prevista no caput perceberão os efeitos financeiros da progressão imediatamente.

Art. 71. Caso o servidor possua mais de um vínculo com o Município, a progressão será considerada para cada vínculo individualmente.

CAPÍTULO VIII

DAS FÉRIAS

Art. 72. Os servidores do magistério gozarão de férias anuais de trinta dias usufruídas, obrigatoriamente, nos períodos de recesso escolar, conforme dispuser o calendário escolar e as normas expedidas pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º Será permitido, em caráter excepcional, o gozo de férias em período letivo aos servidores do magistério que não estejam no exercício da docência.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação deverá definir no calendário escolar o período de férias dos professores dentro do período de recesso escolar.

§ 3º Além do período de férias anual de trinta dias, deverá ser destinado um período mínimo de quinze dias de recesso escolar, a ser definido no calendário escolar pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 73. O período de licença médica, licença maternidade ou licença paternidade, que coincidir com o período de férias, definidas no calendário escolar, não será computado como gozo de férias.

Parágrafo único. Os dias de férias não computados, nos termos do caput, serão concedidos após o término da respectiva licença, pelo período restante.

CAPÍTULO IX

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 74. Poderá haver substituição temporária quando o titular do cargo do magistério for nomeado para direção de unidade escolar, para a equipe pedagógica ou para assessoramento ou coordenação na Secretaria de Educação, ou ainda, quando entrar em gozo de licença prêmio ou afastar-se de suas funções por período superior a quinze dias.

Parágrafo único. Caso o afastamento de professor titular seja superior a 15 (quinze) dias, e houver a necessidade administrativa de substituição, esta poderá ser realizada mediante:

- a) instituição de jornada suplementar, nos termos desta Lei Complementar;
- b) contratação de professor substituto por prazo determinado, mediante processo seletivo, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos.

CAPÍTULO X LOTAÇÃO, REMOÇÃO, PERMUTA E CESSÃO

Seção I Da Lotação

Art. 75. Os profissionais do magistério serão lotados nas unidades escolares ou na sede da Secretaria Municipal de Educação, onde exercerem suas atividades permanentes.

Parágrafo único. Os profissionais lotados na sede da Secretaria Municipal de Educação poderão desempenhar suas atividades no âmbito de toda rede municipal de ensino.

Art. 76. O profissional do magistério, após aprovação em concurso público, terá direito de escolher, no ato de nomeação, o local de exercício dentre as unidades escolares que possuem vagas naquele momento.

§ 1º Havendo mais de um servidor nomeado de forma simultânea, a escolha de vagas será feita pela ordem de classificação no concurso.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação poderá determinar a convocação de candidatos para o exercício em unidades escolares específicas em que haja déficit de servidores que comprometa o bom andamento das atividades pedagógicas, mediante ato devidamente fundamentado.

Art. 77. O profissional do magistério quando convocado para exercer funções pedagógicas ou administrativas em local diverso das unidades escolares terá, ao final do período de afastamento, o direito de escolha entre o retorno à escola de origem ou em outro estabelecimento em que exista vaga.

Seção II Da Remoção e da Permuta

Art. 78. A decisão sobre a concessão de remoção, a pedido ou por permuta, de uma unidade escolar para outra ou para o órgão central da educação municipal, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação municipal e observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, isonomia e equidade.

Art. 79. O processo de remoção será realizado anualmente, ao final do ano letivo, mediante prévia publicação de edital pela Secretaria Municipal de Educação, a qual estabelecerá os critérios de prioridade e demais condições para a remoção, tendo como prioridade a antiguidade no exercício do cargo.

§ 1º A remoção somente poderá ser feita para unidade escolar com existência de vagas.

§ 2º Poderá ocorrer a remoção por permuta, entre dois servidores estáveis que ocupem o mesmo cargo efetivo, a qualquer tempo, desde que não haja prejuízos pedagógicos.

§ 3º O servidor que estiver respondendo Processo Administrativo Disciplinar não poderá ser removido.

§ 4º O servidor que houver sido nomeado para o cargo durante o ano letivo deverá, obrigatoriamente, participar do processo de remoção ao final do ano letivo, podendo ser convocado para o exercício em unidades escolares específicas em que haja déficit de servidores.

Seção III

Da Cessão

Art. 80. Além das hipóteses de cessão previstas no Estatuto dos Servidores Públicos, aplicadas a todos os servidores públicos municipais, o profissional do magistério municipal poderá ser colocado à disposição de entidade ou órgão educacional não integrante da rede pública municipal de ensino.

§ 1º A cessão prevista no caput será preferencialmente sem ônus para a Secretaria Municipal de Educação e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável, anualmente, segundo as possibilidades e o interesse das partes.

§ 2º A cessão poderá dar-se com ônus para a Secretaria Municipal de Educação e mediante ajuste firmado entre as partes quando se tratar de instituições privadas filantrópicas, sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial.

§ 3º A cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério municipal interrompe o interstício para a progressão funcional.

§ 4º Aplica-se a cessão prevista nesta seção, subsidiariamente e no que compatível, a norma prevista no art. 49 do Estatuto dos Servidores Públicos.

CAPÍTULO XI

DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 81. Os cargos comissionados e funções gratificadas do magistério público municipal serão criados por legislação específica, que fixará sua nomenclatura, atribuições, símbolos, remuneração e número de vagas, relacionados diretamente com os órgãos que compõem a estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Educação, restringindo-se a atender as funções de direção, chefia e assessoramento superior.

§ 1º Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo e serão preenchidos, preferencialmente, por servidores municipais efetivos do Quadro do Magistério Público Municipal, instituído por esta Lei Complementar.

§ 2º Será reservado o percentual mínimo de 10% (dez por cento) dos cargos de provimento em comissão relativamente às funções de direção das unidades escolares e coordenação pedagógica, previstos em lei específica e vinculados à estrutura administrativa e organizacional da Secretaria de Educação, para serem providos por Professores efetivos e estáveis, do quadro instituído por esta Lei Complementar.

§ 3º O servidor público detentor de cargo de provimento efetivo que se licenciar para prover cargo comissionado poderá optar

pela remuneração definida para o cargo comissionado ou pelo vencimento básico de seu cargo originário somado a todas as parcelas permanentes, acrescido de gratificação especial, nos termos da norma geral prevista no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Art. 81-A Os servidores investidos em cargo comissionado ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial do magistério público municipal terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade municipal.

§ 1º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo ou função que ocupa, o exercício do cargo comissionado ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período.

§2º O servidor que optar pelo recebimento da remuneração do substituído, por ser mais vantajosa, contribuirá apenas sobre os vencimentos de contribuição, relativos ao seu cargo de provimento efetivo. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº **2523/2023**)

Art. 81-B A retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial do magistério público municipal, devida ao servidor substituto que optar pela remuneração do substituído, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular e na vacância do cargo, será paga na proporção dos dias de efetiva substituição.

§ 1º Os acréscimos pecuniários percebidos a título de substituição não serão computados para concessão de outras vantagens, não integram a remuneração-de-contribuição do RPPS e não serão incorporados aos vencimentos do servidor substituto.

§ 2º Nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, cuja substituição exceda a quatorze dias consecutivos, os acréscimos pecuniários percebidos a título de substituição serão computados para efeito de pagamento de gratificação natalina, adiantamento de férias e adicional constitucional de férias, proporcionalmente aos meses de exercício no período aquisitivo respectivo.

§ 3º Para fins de aplicação do disposto no §2º deste artigo, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº **2523/2023**)

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 82. O enquadramento dos titulares dos cargos efetivos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal dar-se-á por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, por reclassificação ou aproveitamento, na forma prevista no art. 84 desta Lei Complementar.

Art. 83. O enquadramento e a mudança de denominação dos cargos a que se refere esta Lei Complementar não representam, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

Art. 84. O enquadramento por reclassificação ou aproveitamento dar-se-á pelo deslocamento do servidor, no mesmo cargo ou do cargo extinto para o novo cargo, para o respectivo nível e grau, nos termos desta Lei Complementar, respeitadas as funções da cada servidor e os requisitos da investidura originários.

§ 1º enquadramento dos atuais servidores efetivos no PCCRMM observará:

I - o posicionamento inicial no Nível I, da tabela de vencimento da progressão horizontal a que pertence o cargo, observado do disposto no art. 87, desta Lei Complementar;

II - o posicionamento inicial no Grau da tabela de vencimento da progressão vertical, correspondente ao tempo de efetivo exercício no serviço público municipal, como funcionário público efetivo e estável do Município de Garopaba.

§ 2º Para fins de aplicação da norma prevista no II do §1º deste artigo, atribuir-se-á um grau para cada ano de efetivo exercício computado, ou fração igual ou superior a 180 (cento e oitante) dias.

Art. 85. A primeira progressão vertical dos atuais servidores efetivos beneficiados por esta Lei Complementar será realizada da seguinte forma:

I - os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei, estiverem no período do estágio probatório, progredirão quando findar este para o segundo grau da tabela de vencimento da progressão vertical, reiniciando, a partir de então, novo interstício para a próxima progressão;

II - os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei Complementar, tiverem concluído o estágio probatório há até um ano, progredirão para o segundo grau da tabela de vencimento da progressão vertical na data de entrada em vigor da presente Lei Complementar, reiniciando, a partir de então, novo interstício para a próxima progressão;

III - os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei Complementar, tiverem concluído o estágio probatório há pelo menos um ano, progredirão na data de entrada em vigor da presente Lei para o grau da tabela de vencimento da progressão vertical correspondente ao tempo de serviço público municipal, nos termos do art. 84 desta Lei Complementar.

§ 1º Na hipótese de assunção, sem interrupção de vínculo, de mais de um cargo de provimento efetivo na Administração Pública Municipal de Garopaba, apenas o período de estágio probatório relativo ao primeiro cargo de provimento efetivo será deduzido do tempo de serviço para fins de posicionamento do servidor na tabela de vencimento da progressão vertical.

§ 2º Os servidores ativos beneficiários pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal não poderão, para fins de posicionamento na tabela de vencimento da progressão vertical, computar tempo de serviço público municipal anterior à data da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil.

§ 3º Para fins de aplicação do disposto neste artigo, a apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco dias).

§ 4º A regra de transição prevista no inciso II do §1º do art. 84, e no inciso III do caput, e nos parágrafos antecedentes deste artigo, objetiva garantir a irredutibilidade dos vencimentos dos servidores da ativa em razão da incorporação das vantagens pecuniárias permanentes concedidas à título de adicionais por tempo de serviço, derivados de períodos aquisitivos anteriores à data da entrada em vigor desta Lei Complementar, absorvidas a partir da implementação dos novos valores constantes nos Anexos.

Art. 86. Os servidores que se encontrarem em estágio probatório na data de entrada em vigor desta lei serão enquadrados no primeiro nível e grau da tabela de vencimentos prevista para o seu cargo, sem qualquer prejuízo da contagem do prazo para conclusão do estágio probatório.

Art. 87. A primeira progressão horizontal dos servidores efetivos já constantes do quadro de pessoal do Magistério Público Municipal na data de publicação desta lei obedecerá ao mesmo critério previsto nos arts. 63 e seguintes, sendo-lhes permitido progredir apenas um nível a cada três anos, mesmo que o servidor possua titulação que lhe permitiria progredir mais de um nível.

Parágrafo único. A primeira progressão dos servidores, decorrente da implantação do PCCRMM, deverá ocorrer em 180 (cento e oitenta) dias da entrada em vigor desta Lei Complementar.

Art. 88. Fica vedado aos aposentados e pensionistas pelo regime próprio do Município quaisquer das formas de progressão e crescimentos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 89. Com a implantação do plano de carreira será efetivada:

I - a revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem como das atividades sistemáticas ou comuns;

II - o redimensionamento da força de trabalho.

Art. 90. Os cargos efetivos de Professor com Licenciatura - 20 horas, Professor com Licenciatura 20 horas II, Professor com Licenciatura - 40 horas e Professor com Licenciatura 40 horas II, da Lei nº 655, de 1999, e os cargos efetivos de Professor, da Lei nº 1.374, de 2009, passam a ser regidos por esta Lei Complementar e terão designação única de Professor para todos os efeitos funcionais.

Parágrafo único. Os atuais ocupantes dos cargos referidos no caput manterão seus respectivos requisitos de investidura, jornada de trabalho e atribuições.

Art. 91. Os cargos efetivos previstos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal - PCCRMM, instituído por esta Lei Complementar, ficam enquadrados nos seguintes Subgrupos Operacionais:

I - Grupo Operacional de Docência I:

- a) Professor - 40 horas
- b) Professor de Educação Física - 40 horas;
- c) Professor de Inglês - 40 horas;
- d) Professor de Artes - 40 horas;
- e) Professor de Educação Especial 40 horas; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)
- f) Professor de Contação de História e Musicalização 40 horas; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

II - Grupo Operacional de Docência II:

- a) Professor de Educação Física - 30 horas
- b) Professor de Inglês - 30 horas
- c) Professor de Artes - 30 horas

III - Grupo Operacional de Docência III:

- a) Professor - 20 horas;
- b) Professor de Educação Física - 20 horas;
- c) Professor de Inglês - 20 horas;
- d) Professor de Artes - 20 horas;
- e) Professor de Educação Especial 20 horas; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)
- f) Professor de Contação de História e Musicalização 20 horas; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

IV - Grupo Operacional de Docência IV:

- a) Professor de Educação Física - 10 horas;
- b) Professor de Inglês - 10 horas;
- c) Professor de Artes - 10 horas;

V - Grupo Operacional de Apoio Técnico:

- a) Orientador Educacional;

b) Psicopedagogo; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

VI - Grupo Operacional de Apoio Administrativo:

a) Assistente de Educação;

VII - Grupo Operacional Auxiliar:

a) Auxiliar Educacional;

b) Monitor Escolar; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 92. Ficam criados, com as respectivas denominações, atribuições, quantitativos, jornadas de trabalho, classes, padrões de vencimento e requisitos de habilitação, definidos nos Anexos desta Lei Complementar, os seguintes cargos efetivos de carreira no Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal:

I - Assistente de Educação;

II - Auxiliar Educacional.

Art. 93. Ficam extintos:

I - os cargos efetivos de Especialista em Assuntos Educacionais/Pedagogo, da Lei nº 1.374, de 2009;

II - os cargos efetivos de Psicopedagogo, da Lei nº 655, de 1999;

III - os cargos em comissão de Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico e Assessor Administrativo, da Lei nº 1.374, de 2009.

Art. 94. Ficam extintos os cargos vagos de Professor sem Habilitação - 20 horas, Professor com Habilitação - 10 horas, Professor com Habilitação - 20 horas, Professor com Licenciatura - 10 horas; Professor com Habilitação - 40 horas, da Lei nº 655, de 1999.

~~**Art. 95.** Fica criado o quadro suplementar de cargos isolados, com as respectivas denominações, atribuições, quantitativos, jornadas de trabalho, padrões de vencimento e requisitos de habilitação, definidos nos Anexos desta Lei Complementar, composto dos cargos efetivos isolados de Professor de Contação de História e Musicalização, com jornada de 20 horas e 40 horas semanais:~~

~~§ 1º Fica vedado aos servidores integrantes quadro suplementar a percepção da retribuição e das vantagens próprias dos servidores integrantes do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído por esta Lei Complementar.~~

~~§ 2º O vencimento base dos cargos isolados previstos neste artigo será o previsto para o vencimento inicial do cargo em carreira equivalente do PCCRMM, quando este for maior. (Revogado pela Lei Complementar nº 2452/2022)~~

Art. 96. São cargos isolados, criados e disciplinados por leis específicas, para os quais não se aplicam as disposições do PCCRMM, os cargos de Professor de Ciências - EJA, Professor de Geografia - EJA, Professor de História - EJA, Professor de Língua Portuguesa - EJA, Professor de Matemática - EJA, Professor de Artes - EJA, Professor de Espanhol - EJA, Professor de Educação Física - EJA, da Lei nº 1.510, de 2011;

Parágrafo único. O vencimento base dos cargos isolados previstos neste artigo será o previsto para o vencimento inicial do cargo em carreira equivalente do PCCRMM, quando este for maior.

Art. 97. A descrição, a carga horária e os requisitos para ingresso nos cargos públicos municipais do PCCRMM, é a prevista nos Anexos desta Lei Complementar.

Art. 98. Fica resguardado o direito adquirido dos servidores efetivos já empossados que preenchiam os requisitos mínimos exigidos para ingresso no cargo efetivo na data de entrada em vigor da presente Lei, quando tais requisitos mínimos para ingresso

ao cargo efetivo tenham sido alterados por esta Lei Complementar.

Art. 99. Fica vedada aos servidores integrantes das carreiras previstas no PCCRMM, a percepção da vantagem de que trata o art. 98 e seguintes da Lei Complementar nº 1.000, de 5 de dezembro de 2005, que tem por origem o tempo de serviço.

§ 1º Os adicionais implementados até 1º de janeiro de 2022, quando entrarão em vigor as regras do PCCRMM, serão incorporados ao vencimento do servidor público enquadrado nos termos do art. 84 e seguintes desta Lei Complementar, observado o disposto no artigo subsequente.

§ 2º É assegurada a concessão do adicional por tempo de serviço, previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, aos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos isolados previstos nesta Lei Complementar ou em leis específicas.

Art. 100. Ficam absorvidas pela tabela de vencimento do PCCRMM, a partir da implementação dos novos valores constantes nos Anexos desta Lei Complementar:

I - as vantagens pecuniárias permanentes concedidas a título de adicionais que tenham por origem o tempo de serviço;

II - as vantagens pecuniárias permanentes concedidas a título de incorporações e agregações, vinculadas ao exercício de função de confiança, cargo em comissão ou de Secretário, instituídas pela Lei nº 519, de 1994, pela Lei Complementar nº 1.000, de 2005 e pela Lei Complementar nº 2.124, de 2018, até a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019.

§ 1º Nenhuma redução de vencimentos poderá resultar da aplicação desta Lei Complementar, assegurada ao servidor a percepção da diferença como vantagem pessoal nominalmente identificada.

§ 2º A vantagem pessoal nominalmente identificada referida no parágrafo antecedente estará sujeita, exclusivamente, à atualização decorrente de revisão geral anual.

Art. 101. O servidor enquadrado no PCCRMM fará jus à percepção de vantagem pessoal nominalmente identificável equivalente à eventual diferença positiva existente entre o vencimento do cargo originário acrescido das respectivas vantagens permanentes, percebido no mês anterior ao mês de entrada em vigor desta Lei Complementar, e o vencimento resultante do enquadramento no PCCRMM.

Art. 102. Os candidatos aprovados em processo seletivo para admissão temporária para o quadro de pessoal do magistério municipal aberto anteriormente a entrada em vigor desta Lei Complementar e que forem contratados já na sua vigência, serão admitidos para as funções dos cargos equivalentes previstos nesta Lei Complementar.

Art. 103. Os contratos temporários de trabalho de admissão de pessoal para as funções do magistério municipal firmados anteriormente a entrada em vigor desta Lei Complementar, serão mantidos pelo tempo de vigência restante, garantida a percepção da remuneração correspondente ao vencimento inicial do cargo equivalente.

Art. 104. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração deverá ser revisado no prazo máximo de 4 (quatro) anos da data de entrada em vigor desta Lei Complementar.

§ 1º Fica criada a Comissão Permanente de Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com o objetivo de acompanhar e exigir o cumprimento dos preceitos legais nele estabelecidos, composta por servidores efetivos estáveis, da seguinte forma:

I - dois servidores indicados pela Secretaria de Administração, dentre lotados no Setor Recursos Humanos;

II - seis servidores efetivos e estáveis do Grupo Operacional de Docência do PCCRMM;

III - um servidor efetivo e estável do Grupo Operacional de Apoio Técnico do PCCRMM;

IV - um servidor efetivo e estável do Grupo Operacional de Apoio Administrativo do PCCRMM;

V - um servidor efetivo e estável do Grupo Operacional Auxiliar do PCCRMM;

VI - um representante dos Servidores Municipais, indicado pelo sindicato dos servidores municipais.

§ 2º O regimento interno da Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, será aprovado pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 3º Na composição da Comissão Permanente de Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, não havendo servidores efetivos e estáveis para representação dos Grupos Operacionais relacionados nos incisos III, IV e V do §1º deste artigo, será a ausência suprida por servidores efetivos e estáveis do Grupo Operacional de Docência. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Art. 105. O Poder Executivo expedirá os atos necessários ao fiel cumprimento desta Lei Complementar, no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias contados de sua entrada em vigor.

Art. 106. As despesas resultantes da execução desta Lei Complementar correm à conta das dotações consignadas ao Poder Executivo no Orçamento Público Municipal, suplementadas se necessário.

Art. 107. A eficácia do disposto nesta Lei Complementar é condicionada ao cumprimento do disposto no art. 169, §1º, da Constituição Federal, e ao atendimento das normas pertinentes da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 108. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial, a Lei nº 1.374, de 21 de dezembro de 2009 e as demais leis que a modificaram e quaisquer outras disposições em contrário.

Art. 109. Esta Lei Complementar entra em vigor:

I - na data de vigência da nova estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Educação que contemple os cargos de direção, chefia e assessoramento previstos na Lei nº 1.374, de 2009, quanto às extinções previstas no art. 93, III, desta Lei Complementar;

II - nos demais casos, em 1º de fevereiro de 2022.

Garopaba, 28 de dezembro de 2021.

JUNIOR DE ABREU BENTO

Prefeito Municipal

Publicada a presente Lei no DOM/SC em 29/12/2021, de acordo com a Lei Municipal nº 1.326 de 10/08/2009

LUIZ HENRIQUE CASTRO DE SOUZA

Secretário de Administração

~~ANEXO I~~

ANEXO I

(LEI COMPLEMENTAR Nº 2.384, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2021) (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

CLASSIFICAÇÃO DA ESTRUTURA DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO EM GRUPOS E SUBGRUPOS DO QUADRO PERMANENTE DE

TABELA DE CARGOS, JORNADA DE TRABALHO E NÚMERO DE VAGAS PARA CADA CARGO

~~01 – GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA~~

Grupo Operacional de Docência I				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor	40h	186	-	186
Professor de Educação Física 40h;	40h	11	-	11
Professor de Inglês 40h	40h	2	-	2
Professor de Artes 40h	40h	4	-	4

01 - GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA

Grupo Operacional de Docência I				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor	40h	186	-	186
Professor de Educação Física 40h	40h	11	10	21
Professor de Inglês 40h	40h	2	-	2
Professor de Artes 40h	40h	4	7	11
Professor de Educação Especial 40h	40h	-		35
Professor de Contação de História e Musicalização 40h	40h	1	9	10

(Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

Grupo Operacional de Docência II				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor de Educação Física 30h	30h	1	-	1
Professor de Inglês 30h	30h	1	-	1
Professor de Artes 30h	30h	1	-	1

Grupo Operacional de Docência II				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor de Educação Física 30h	30h	1	9	10
Professor de Inglês 30h	30h	1	-	1
Professor de Artes 30h	30h	1	6	7

(Redação dada pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

Grupo Operacional de Docência III				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor	20h	132	-	132
Professor de Educação Física 20h;	20h	6	-	6
Professor de Inglês 20h	20h	8	-	8
Professor de Artes 20h	20h	8	-	8

Grupo Operacional de Docência III				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor	20h	132	-	132
Professor de Educação Física 20h;	20h	6	1	7
Professor de Inglês 20h	20h	8	2	10
Professor de Artes 20h	20h	8	2	10
Professor de Educação Especial 20h	20h	-	-	45
Professor de Contação de História e Musicalização 20h	20h	1	9	10

(Redação dada pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

Grupo Operacional de Docência IV				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Professor de Educação Física 10h	10h	1	-	1
Professor de Inglês 10h	10h	1	-	1
Professor de Artes 10h	10h	1	-	1

02 – GRUPO OPERACIONAL DE APOIO TÉCNICO

Grupo Operacional de Apoio Técnico				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Orientador Educacional	40h		-	1

02 - GRUPO OPERACIONAL DE APOIO TÉCNICO

Grupo Operacional de Apoio Técnico				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração

Orientador Educacional	40h	1	15	16
Psicopedagogo	40h	-	-	4

(Redação dada pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

03 – GRUPO OPERACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO

Grupo Operacional de Apoio Administrativo				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Assistente de Educação	40h		-	1

03 - GRUPO OPERACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO

Grupo Operacional de Apoio Administrativo				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Assistente de Educação	40h	1	22	23

(Redação dada pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

04 – GRUPO OPERACIONAL AUXILIAR

Grupo Operacional Auxiliar				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Auxiliar de Educação	40h		-	38

04 - GRUPO OPERACIONAL AUXILIAR

Grupo Operacional Auxiliar				
Cargo	Jornada de Trabalho	Nº Cargos existentes	Ampliação	Nº Cargos com alteração
Auxiliar de Educação	40h	38	22	60
Monitor Escolar	40h	-	-	20

(Redação dada pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

ANEXO II

QUADRO SUPLEMENTAR DE CARGOS ISOLADOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº de Vagas	Vencimento
Professor de Contação de História e Musicalização	40h	1	R\$ 4.067,65
Professor de Contação de História e Musicalização	20h	1	R\$ 2.033,82

(Revogado pela Lei Complementar nº **2452/2022**)

TABELA DE VENCIMENTODO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

QUADRO PERMANENTE

GRAU	GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA I NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 4.067,65	R\$ 4.271,03	R\$ 4.484,58	R\$ 4.708,81	R\$ 4.944,25
2	R\$ 4.108,33	R\$ 4.313,74	R\$ 4.529,43	R\$ 4.755,90	R\$ 4.993,70
3	R\$ 4.149,41	R\$ 4.356,88	R\$ 4.574,72	R\$ 4.803,46	R\$ 5.043,63
4	R\$ 4.190,90	R\$ 4.400,45	R\$ 4.620,47	R\$ 4.851,50	R\$ 5.094,07
5	R\$ 4.232,81	R\$ 4.444,45	R\$ 4.666,68	R\$ 4.900,01	R\$ 5.145,01
6	R\$ 4.275,14	R\$ 4.488,90	R\$ 4.713,34	R\$ 4.949,01	R\$ 5.196,46
7	R\$ 4.317,89	R\$ 4.533,79	R\$ 4.760,48	R\$ 4.998,50	R\$ 5.248,43
8	R\$ 4.361,07	R\$ 4.579,12	R\$ 4.808,08	R\$ 5.048,49	R\$ 5.300,91
9	R\$ 4.404,68	R\$ 4.624,92	R\$ 4.856,16	R\$ 5.098,97	R\$ 5.353,92
10	R\$ 4.448,73	R\$ 4.671,17	R\$ 4.904,72	R\$ 5.149,96	R\$ 5.407,46
11	R\$ 4.493,22	R\$ 4.717,88	R\$ 4.953,77	R\$ 5.201,46	R\$ 5.461,53
12	R\$ 4.538,15	R\$ 4.765,06	R\$ 5.003,31	R\$ 5.253,47	R\$ 5.516,15
13	R\$ 4.583,53	R\$ 4.812,71	R\$ 5.053,34	R\$ 5.306,01	R\$ 5.571,31
14	R\$ 4.629,37	R\$ 4.860,83	R\$ 5.103,88	R\$ 5.359,07	R\$ 5.627,02
15	R\$ 4.675,66	R\$ 4.909,44	R\$ 5.154,91	R\$ 5.412,66	R\$ 5.683,29
16	R\$ 4.722,42	R\$ 4.958,54	R\$ 5.206,46	R\$ 5.466,79	R\$ 5.740,13
17	R\$ 4.769,64	R\$ 5.008,12	R\$ 5.258,53	R\$ 5.521,45	R\$ 5.797,53
18	R\$ 4.817,34	R\$ 5.058,20	R\$ 5.311,11	R\$ 5.576,67	R\$ 5.855,50
19	R\$ 4.865,51	R\$ 5.108,78	R\$ 5.364,22	R\$ 5.632,44	R\$ 5.914,06
20	R\$ 4.914,16	R\$ 5.159,87	R\$ 5.417,87	R\$ 5.688,76	R\$ 5.973,20
21	R\$ 4.963,31	R\$ 5.211,47	R\$ 5.472,04	R\$ 5.745,65	R\$ 6.032,93
22	R\$ 5.012,94	R\$ 5.263,59	R\$ 5.526,77	R\$ 5.803,10	R\$ 6.093,26
23	R\$ 5.063,07	R\$ 5.316,22	R\$ 5.582,03	R\$ 5.861,13	R\$ 6.154,19
24	R\$ 5.113,70	R\$ 5.369,38	R\$ 5.637,85	R\$ 5.919,75	R\$ 6.215,73
25	R\$ 5.164,84	R\$ 5.423,08	R\$ 5.694,23	R\$ 5.978,94	R\$ 6.277,89
26	R\$ 5.216,48	R\$ 5.477,31	R\$ 5.751,17	R\$ 6.038,73	R\$ 6.340,67
27	R\$ 5.268,65	R\$ 5.532,08	R\$ 5.808,69	R\$ 6.099,12	R\$ 6.404,08
28	R\$ 5.321,34	R\$ 5.587,40	R\$ 5.866,77	R\$ 6.160,11	R\$ 6.468,12
29	R\$ 5.374,55	R\$ 5.643,28	R\$ 5.925,44	R\$ 6.221,71	R\$ 6.532,80
30	R\$ 5.428,29	R\$ 5.699,71	R\$ 5.984,69	R\$ 6.283,93	R\$ 6.598,13
31	R\$ 5.482,58	R\$ 5.756,71	R\$ 6.044,54	R\$ 6.346,77	R\$ 6.664,11

32	R\$ 5.537,40	R\$ 5.814,27	R\$ 6.104,99	R\$ 6.410,24	R\$ 6.730,75
33	R\$ 5.592,78	R\$ 5.872,42	R\$ 6.166,04	R\$ 6.474,34	R\$ 6.798,06
34	R\$ 5.648,71	R\$ 5.931,14	R\$ 6.227,70	R\$ 6.539,08	R\$ 6.866,04
35	R\$ 5.705,19	R\$ 5.990,45	R\$ 6.289,97	R\$ 6.604,47	R\$ 6.934,70

GRAU	GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA II NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 3.050,74	R\$ 3.203,28	R\$ 3.363,44	R\$ 3.531,61	R\$ 3.708,19
2	R\$ 3.081,25	R\$ 3.235,31	R\$ 3.397,08	R\$ 3.566,93	R\$ 3.745,28
3	R\$ 3.112,06	R\$ 3.267,66	R\$ 3.431,05	R\$ 3.602,60	R\$ 3.782,73
4	R\$ 3.143,18	R\$ 3.300,34	R\$ 3.465,36	R\$ 3.638,62	R\$ 3.820,56
5	R\$ 3.174,61	R\$ 3.333,34	R\$ 3.500,01	R\$ 3.675,01	R\$ 3.858,76
6	R\$ 3.206,36	R\$ 3.366,68	R\$ 3.535,01	R\$ 3.711,76	R\$ 3.897,35
7	R\$ 3.238,42	R\$ 3.400,34	R\$ 3.570,36	R\$ 3.748,88	R\$ 3.936,32
8	R\$ 3.270,81	R\$ 3.434,35	R\$ 3.606,06	R\$ 3.786,37	R\$ 3.975,69
9	R\$ 3.303,51	R\$ 3.468,69	R\$ 3.642,12	R\$ 3.824,23	R\$ 4.015,44
10	R\$ 3.336,55	R\$ 3.503,38	R\$ 3.678,55	R\$ 3.862,47	R\$ 4.055,60
11	R\$ 3.369,91	R\$ 3.538,41	R\$ 3.715,33	R\$ 3.901,10	R\$ 4.096,15
12	R\$ 3.403,61	R\$ 3.573,79	R\$ 3.752,48	R\$ 3.940,11	R\$ 4.137,11
13	R\$ 3.437,65	R\$ 3.609,53	R\$ 3.790,01	R\$ 3.979,51	R\$ 4.178,49
14	R\$ 3.472,03	R\$ 3.645,63	R\$ 3.827,91	R\$ 4.019,30	R\$ 4.220,27
15	R\$ 3.506,75	R\$ 3.682,08	R\$ 3.866,19	R\$ 4.059,50	R\$ 4.262,47
16	R\$ 3.541,81	R\$ 3.718,91	R\$ 3.904,85	R\$ 4.100,09	R\$ 4.305,10
17	R\$ 3.577,23	R\$ 3.756,09	R\$ 3.943,90	R\$ 4.141,09	R\$ 4.348,15
18	R\$ 3.613,00	R\$ 3.793,66	R\$ 3.983,34	R\$ 4.182,50	R\$ 4.391,63
19	R\$ 3.649,13	R\$ 3.831,59	R\$ 4.023,17	R\$ 4.224,33	R\$ 4.435,55
20	R\$ 3.685,63	R\$ 3.869,91	R\$ 4.063,40	R\$ 4.266,57	R\$ 4.479,90
21	R\$ 3.722,48	R\$ 3.908,61	R\$ 4.104,04	R\$ 4.309,24	R\$ 4.524,70
22	R\$ 3.759,71	R\$ 3.947,69	R\$ 4.145,08	R\$ 4.352,33	R\$ 4.569,95
23	R\$ 3.797,30	R\$ 3.987,17	R\$ 4.186,53	R\$ 4.395,85	R\$ 4.615,65
24	R\$ 3.835,28	R\$ 4.027,04	R\$ 4.228,39	R\$ 4.439,81	R\$ 4.661,80
25	R\$ 3.873,63	R\$ 4.067,31	R\$ 4.270,68	R\$ 4.484,21	R\$ 4.708,42
26	R\$ 3.912,37	R\$ 4.107,98	R\$ 4.313,38	R\$ 4.529,05	R\$ 4.755,51
27	R\$ 3.951,49	R\$ 4.149,06	R\$ 4.356,52	R\$ 4.574,34	R\$ 4.803,06
28	R\$ 3.991,01	R\$ 4.190,56	R\$ 4.400,08	R\$ 4.620,09	R\$ 4.851,09

29	R\$ 4.030,92	R\$ 4.232,46	R\$ 4.444,08	R\$ 4.666,29	R\$ 4.899,60
30	R\$ 4.071,22	R\$ 4.274,79	R\$ 4.488,52	R\$ 4.712,95	R\$ 4.948,60
31	R\$ 4.111,94	R\$ 4.317,53	R\$ 4.533,41	R\$ 4.760,08	R\$ 4.998,08
32	R\$ 4.153,06	R\$ 4.360,71	R\$ 4.578,74	R\$ 4.807,68	R\$ 5.048,07
33	R\$ 4.194,59	R\$ 4.404,32	R\$ 4.624,53	R\$ 4.855,76	R\$ 5.098,55
34	R\$ 4.236,53	R\$ 4.448,36	R\$ 4.670,78	R\$ 4.904,32	R\$ 5.149,53
35	R\$ 4.278,90	R\$ 4.492,84	R\$ 4.717,48	R\$ 4.953,36	R\$ 5.201,03

GRAU	GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA III NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 2.033,82	R\$ 2.135,51	R\$ 2.242,29	R\$ 2.354,40	R\$ 2.472,12
2	R\$ 2.054,16	R\$ 2.156,87	R\$ 2.264,71	R\$ 2.377,94	R\$ 2.496,84
3	R\$ 2.074,70	R\$ 2.178,43	R\$ 2.287,36	R\$ 2.401,72	R\$ 2.521,81
4	R\$ 2.095,45	R\$ 2.200,22	R\$ 2.310,23	R\$ 2.425,74	R\$ 2.547,03
5	R\$ 2.116,40	R\$ 2.222,22	R\$ 2.333,33	R\$ 2.450,00	R\$ 2.572,50
6	R\$ 2.137,57	R\$ 2.244,44	R\$ 2.356,67	R\$ 2.474,50	R\$ 2.598,22
7	R\$ 2.158,94	R\$ 2.266,89	R\$ 2.380,23	R\$ 2.499,24	R\$ 2.624,21
8	R\$ 2.180,53	R\$ 2.289,56	R\$ 2.404,03	R\$ 2.524,24	R\$ 2.650,45
9	R\$ 2.202,34	R\$ 2.312,45	R\$ 2.428,08	R\$ 2.549,48	R\$ 2.676,95
10	R\$ 2.224,36	R\$ 2.335,58	R\$ 2.452,36	R\$ 2.574,97	R\$ 2.703,72
11	R\$ 2.246,60	R\$ 2.358,93	R\$ 2.476,88	R\$ 2.600,72	R\$ 2.730,76
12	R\$ 2.269,07	R\$ 2.382,52	R\$ 2.501,65	R\$ 2.626,73	R\$ 2.758,07
13	R\$ 2.291,76	R\$ 2.406,35	R\$ 2.526,66	R\$ 2.653,00	R\$ 2.785,65
14	R\$ 2.314,68	R\$ 2.430,41	R\$ 2.551,93	R\$ 2.679,53	R\$ 2.813,50
15	R\$ 2.337,82	R\$ 2.454,71	R\$ 2.577,45	R\$ 2.706,32	R\$ 2.841,64
16	R\$ 2.361,20	R\$ 2.479,26	R\$ 2.603,23	R\$ 2.733,39	R\$ 2.870,06
17	R\$ 2.384,81	R\$ 2.504,05	R\$ 2.629,26	R\$ 2.760,72	R\$ 2.898,76
18	R\$ 2.408,66	R\$ 2.529,10	R\$ 2.655,55	R\$ 2.788,33	R\$ 2.927,74
19	R\$ 2.432,75	R\$ 2.554,39	R\$ 2.682,11	R\$ 2.816,21	R\$ 2.957,02
20	R\$ 2.457,08	R\$ 2.579,93	R\$ 2.708,93	R\$ 2.844,37	R\$ 2.986,59
21	R\$ 2.481,65	R\$ 2.605,73	R\$ 2.736,02	R\$ 2.872,82	R\$ 3.016,46
22	R\$ 2.506,46	R\$ 2.631,79	R\$ 2.763,38	R\$ 2.901,54	R\$ 3.046,62
23	R\$ 2.531,53	R\$ 2.658,10	R\$ 2.791,01	R\$ 2.930,56	R\$ 3.077,09
24	R\$ 2.556,84	R\$ 2.684,69	R\$ 2.818,92	R\$ 2.959,87	R\$ 3.107,86
25	R\$ 2.582,41	R\$ 2.711,53	R\$ 2.847,11	R\$ 2.989,46	R\$ 3.138,94

26	R\$ 2.608,24	R\$ 2.738,65	R\$ 2.875,58	R\$ 3.019,36	R\$ 3.170,33
27	R\$ 2.634,32	R\$ 2.766,03	R\$ 2.904,34	R\$ 3.049,55	R\$ 3.202,03
28	R\$ 2.660,66	R\$ 2.793,69	R\$ 2.933,38	R\$ 3.080,05	R\$ 3.234,05
29	R\$ 2.687,27	R\$ 2.821,63	R\$ 2.962,71	R\$ 3.110,85	R\$ 3.266,39
30	R\$ 2.714,14	R\$ 2.849,85	R\$ 2.992,34	R\$ 3.141,96	R\$ 3.299,05
31	R\$ 2.741,28	R\$ 2.878,35	R\$ 3.022,26	R\$ 3.173,38	R\$ 3.332,05
32	R\$ 2.768,69	R\$ 2.907,13	R\$ 3.052,49	R\$ 3.205,11	R\$ 3.365,37
33	R\$ 2.796,38	R\$ 2.936,20	R\$ 3.083,01	R\$ 3.237,16	R\$ 3.399,02
34	R\$ 2.824,35	R\$ 2.965,56	R\$ 3.113,84	R\$ 3.269,53	R\$ 3.433,01
35	R\$ 2.852,59	R\$ 2.995,22	R\$ 3.144,98	R\$ 3.302,23	R\$ 3.467,34

GRAU	GRUPO OPERACIONAL DE DOCÊNCIA IV NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 1.016,91	R\$ 1.067,76	R\$ 1.121,14	R\$ 1.177,20	R\$ 1.236,06
2	R\$ 1.027,08	R\$ 1.078,43	R\$ 1.132,35	R\$ 1.188,97	R\$ 1.248,42
3	R\$ 1.037,35	R\$ 1.089,22	R\$ 1.143,68	R\$ 1.200,86	R\$ 1.260,91
4	R\$ 1.047,72	R\$ 1.100,11	R\$ 1.155,12	R\$ 1.212,87	R\$ 1.273,51
5	R\$ 1.058,20	R\$ 1.111,11	R\$ 1.166,67	R\$ 1.225,00	R\$ 1.286,25
6	R\$ 1.068,78	R\$ 1.122,22	R\$ 1.178,33	R\$ 1.237,25	R\$ 1.299,11
7	R\$ 1.079,47	R\$ 1.133,44	R\$ 1.190,12	R\$ 1.249,62	R\$ 1.312,10
8	R\$ 1.090,27	R\$ 1.144,78	R\$ 1.202,02	R\$ 1.262,12	R\$ 1.325,22
9	R\$ 1.101,17	R\$ 1.156,23	R\$ 1.214,04	R\$ 1.274,74	R\$ 1.338,48
10	R\$ 1.112,18	R\$ 1.167,79	R\$ 1.226,18	R\$ 1.287,49	R\$ 1.351,86
11	R\$ 1.123,30	R\$ 1.179,47	R\$ 1.238,44	R\$ 1.300,36	R\$ 1.365,38
12	R\$ 1.134,53	R\$ 1.191,26	R\$ 1.250,82	R\$ 1.313,37	R\$ 1.379,03
13	R\$ 1.145,88	R\$ 1.203,17	R\$ 1.263,33	R\$ 1.326,50	R\$ 1.392,82
14	R\$ 1.157,34	R\$ 1.215,21	R\$ 1.275,97	R\$ 1.339,76	R\$ 1.406,75
15	R\$ 1.168,91	R\$ 1.227,36	R\$ 1.288,73	R\$ 1.353,16	R\$ 1.420,82
16	R\$ 1.180,60	R\$ 1.239,63	R\$ 1.301,61	R\$ 1.366,69	R\$ 1.435,03
17	R\$ 1.192,41	R\$ 1.252,03	R\$ 1.314,63	R\$ 1.380,36	R\$ 1.449,38
18	R\$ 1.204,33	R\$ 1.264,55	R\$ 1.327,77	R\$ 1.394,16	R\$ 1.463,87
19	R\$ 1.216,37	R\$ 1.277,19	R\$ 1.341,05	R\$ 1.408,11	R\$ 1.478,51
20	R\$ 1.228,54	R\$ 1.289,96	R\$ 1.354,46	R\$ 1.422,19	R\$ 1.493,30
21	R\$ 1.240,82	R\$ 1.302,86	R\$ 1.368,01	R\$ 1.436,41	R\$ 1.508,23
22	R\$ 1.253,23	R\$ 1.315,89	R\$ 1.381,69	R\$ 1.450,77	R\$ 1.523,31

23	R\$ 1.265,76	R\$ 1.329,05	R\$ 1.395,50	R\$ 1.465,28	R\$ 1.538,54
24	R\$ 1.278,42	R\$ 1.342,34	R\$ 1.409,46	R\$ 1.479,93	R\$ 1.553,93
25	R\$ 1.291,21	R\$ 1.355,77	R\$ 1.423,55	R\$ 1.494,73	R\$ 1.569,47
26	R\$ 1.304,12	R\$ 1.369,32	R\$ 1.437,79	R\$ 1.509,68	R\$ 1.585,16
27	R\$ 1.317,16	R\$ 1.383,02	R\$ 1.452,17	R\$ 1.524,78	R\$ 1.601,02
28	R\$ 1.330,33	R\$ 1.396,85	R\$ 1.466,69	R\$ 1.540,02	R\$ 1.617,03
29	R\$ 1.343,63	R\$ 1.410,82	R\$ 1.481,36	R\$ 1.555,42	R\$ 1.633,20
30	R\$ 1.357,07	R\$ 1.424,92	R\$ 1.496,17	R\$ 1.570,98	R\$ 1.649,53
31	R\$ 1.370,64	R\$ 1.439,17	R\$ 1.511,13	R\$ 1.586,69	R\$ 1.666,02
32	R\$ 1.384,35	R\$ 1.453,56	R\$ 1.526,24	R\$ 1.602,56	R\$ 1.682,68
33	R\$ 1.398,19	R\$ 1.468,10	R\$ 1.541,51	R\$ 1.618,58	R\$ 1.699,51
34	R\$ 1.412,17	R\$ 1.482,78	R\$ 1.556,92	R\$ 1.634,77	R\$ 1.716,50
35	R\$ 1.426,29	R\$ 1.497,61	R\$ 1.572,49	R\$ 1.651,11	R\$ 1.733,67

GRAU	GRUPO OPERACIONAL DE APOIO TÉCNICO NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 4.067,65	R\$ 4.271,03	R\$ 4.484,58	R\$ 4.708,81	R\$ 4.944,25
2	R\$ 4.108,33	R\$ 4.313,74	R\$ 4.529,43	R\$ 4.755,90	R\$ 4.993,70
3	R\$ 4.149,41	R\$ 4.356,88	R\$ 4.574,72	R\$ 4.803,46	R\$ 5.043,63
4	R\$ 4.190,90	R\$ 4.400,45	R\$ 4.620,47	R\$ 4.851,50	R\$ 5.094,07
5	R\$ 4.232,81	R\$ 4.444,45	R\$ 4.666,68	R\$ 4.900,01	R\$ 5.145,01
6	R\$ 4.275,14	R\$ 4.488,90	R\$ 4.713,34	R\$ 4.949,01	R\$ 5.196,46
7	R\$ 4.317,89	R\$ 4.533,79	R\$ 4.760,48	R\$ 4.998,50	R\$ 5.248,43
8	R\$ 4.361,07	R\$ 4.579,12	R\$ 4.808,08	R\$ 5.048,49	R\$ 5.300,91
9	R\$ 4.404,68	R\$ 4.624,92	R\$ 4.856,16	R\$ 5.098,97	R\$ 5.353,92
10	R\$ 4.448,73	R\$ 4.671,17	R\$ 4.904,72	R\$ 5.149,96	R\$ 5.407,46
11	R\$ 4.493,22	R\$ 4.717,88	R\$ 4.953,77	R\$ 5.201,46	R\$ 5.461,53
12	R\$ 4.538,15	R\$ 4.765,06	R\$ 5.003,31	R\$ 5.253,47	R\$ 5.516,15
13	R\$ 4.583,53	R\$ 4.812,71	R\$ 5.053,34	R\$ 5.306,01	R\$ 5.571,31
14	R\$ 4.629,37	R\$ 4.860,83	R\$ 5.103,88	R\$ 5.359,07	R\$ 5.627,02
15	R\$ 4.675,66	R\$ 4.909,44	R\$ 5.154,91	R\$ 5.412,66	R\$ 5.683,29
16	R\$ 4.722,42	R\$ 4.958,54	R\$ 5.206,46	R\$ 5.466,79	R\$ 5.740,13
17	R\$ 4.769,64	R\$ 5.008,12	R\$ 5.258,53	R\$ 5.521,45	R\$ 5.797,53
18	R\$ 4.817,34	R\$ 5.058,20	R\$ 5.311,11	R\$ 5.576,67	R\$ 5.855,50
19	R\$ 4.865,51	R\$ 5.108,78	R\$ 5.364,22	R\$ 5.632,44	R\$ 5.914,06

20	R\$ 4.914,16	R\$ 5.159,87	R\$ 5.417,87	R\$ 5.688,76	R\$ 5.973,20
21	R\$ 4.963,31	R\$ 5.211,47	R\$ 5.472,04	R\$ 5.745,65	R\$ 6.032,93
22	R\$ 5.012,94	R\$ 5.263,59	R\$ 5.526,77	R\$ 5.803,10	R\$ 6.093,26
23	R\$ 5.063,07	R\$ 5.316,22	R\$ 5.582,03	R\$ 5.861,13	R\$ 6.154,19
24	R\$ 5.113,70	R\$ 5.369,38	R\$ 5.637,85	R\$ 5.919,75	R\$ 6.215,73
25	R\$ 5.164,84	R\$ 5.423,08	R\$ 5.694,23	R\$ 5.978,94	R\$ 6.277,89
26	R\$ 5.216,48	R\$ 5.477,31	R\$ 5.751,17	R\$ 6.038,73	R\$ 6.340,67
27	R\$ 5.268,65	R\$ 5.532,08	R\$ 5.808,69	R\$ 6.099,12	R\$ 6.404,08
28	R\$ 5.321,34	R\$ 5.587,40	R\$ 5.866,77	R\$ 6.160,11	R\$ 6.468,12
29	R\$ 5.374,55	R\$ 5.643,28	R\$ 5.925,44	R\$ 6.221,71	R\$ 6.532,80
30	R\$ 5.428,29	R\$ 5.699,71	R\$ 5.984,69	R\$ 6.283,93	R\$ 6.598,13
31	R\$ 5.482,58	R\$ 5.756,71	R\$ 6.044,54	R\$ 6.346,77	R\$ 6.664,11
32	R\$ 5.537,40	R\$ 5.814,27	R\$ 6.104,99	R\$ 6.410,24	R\$ 6.730,75
33	R\$ 5.592,78	R\$ 5.872,42	R\$ 6.166,04	R\$ 6.474,34	R\$ 6.798,06
34	R\$ 5.648,71	R\$ 5.931,14	R\$ 6.227,70	R\$ 6.539,08	R\$ 6.866,04
35	R\$ 5.705,19	R\$ 5.990,45	R\$ 6.289,97	R\$ 6.604,47	R\$ 6.934,70

GRAU	GRUPO OPERACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 1.748,96	R\$ 1.836,41	R\$ 1.928,23	R\$ 2.024,64	R\$ 2.125,87
2	R\$ 1.766,45	R\$ 1.854,77	R\$ 1.947,51	R\$ 2.044,89	R\$ 2.147,13
3	R\$ 1.784,11	R\$ 1.873,32	R\$ 1.966,99	R\$ 2.065,34	R\$ 2.168,60
4	R\$ 1.801,96	R\$ 1.892,05	R\$ 1.986,66	R\$ 2.085,99	R\$ 2.190,29
5	R\$ 1.819,97	R\$ 1.910,97	R\$ 2.006,52	R\$ 2.106,85	R\$ 2.212,19
6	R\$ 1.838,17	R\$ 1.930,08	R\$ 2.026,59	R\$ 2.127,92	R\$ 2.234,31
7	R\$ 1.856,56	R\$ 1.949,38	R\$ 2.046,85	R\$ 2.149,20	R\$ 2.256,66
8	R\$ 1.875,12	R\$ 1.968,88	R\$ 2.067,32	R\$ 2.170,69	R\$ 2.279,22
9	R\$ 1.893,87	R\$ 1.988,57	R\$ 2.088,00	R\$ 2.192,39	R\$ 2.302,01
10	R\$ 1.912,81	R\$ 2.008,45	R\$ 2.108,88	R\$ 2.214,32	R\$ 2.325,03
11	R\$ 1.931,94	R\$ 2.028,54	R\$ 2.129,96	R\$ 2.236,46	R\$ 2.348,29
12	R\$ 1.951,26	R\$ 2.048,82	R\$ 2.151,26	R\$ 2.258,83	R\$ 2.371,77
13	R\$ 1.970,77	R\$ 2.069,31	R\$ 2.172,78	R\$ 2.281,41	R\$ 2.395,49
14	R\$ 1.990,48	R\$ 2.090,00	R\$ 2.194,50	R\$ 2.304,23	R\$ 2.419,44
15	R\$ 2.010,38	R\$ 2.110,90	R\$ 2.216,45	R\$ 2.327,27	R\$ 2.443,63
16	R\$ 2.030,49	R\$ 2.132,01	R\$ 2.238,61	R\$ 2.350,54	R\$ 2.468,07

17	R\$ 2.050,79	R\$ 2.153,33	R\$ 2.261,00	R\$ 2.374,05	R\$ 2.492,75
18	R\$ 2.071,30	R\$ 2.174,87	R\$ 2.283,61	R\$ 2.397,79	R\$ 2.517,68
19	R\$ 2.092,01	R\$ 2.196,61	R\$ 2.306,45	R\$ 2.421,77	R\$ 2.542,86
20	R\$ 2.112,93	R\$ 2.218,58	R\$ 2.329,51	R\$ 2.445,99	R\$ 2.568,28
21	R\$ 2.134,06	R\$ 2.240,77	R\$ 2.352,81	R\$ 2.470,45	R\$ 2.593,97
22	R\$ 2.155,40	R\$ 2.263,17	R\$ 2.376,33	R\$ 2.495,15	R\$ 2.619,91
23	R\$ 2.176,96	R\$ 2.285,81	R\$ 2.400,10	R\$ 2.520,10	R\$ 2.646,11
24	R\$ 2.198,73	R\$ 2.308,66	R\$ 2.424,10	R\$ 2.545,30	R\$ 2.672,57
25	R\$ 2.220,72	R\$ 2.331,75	R\$ 2.448,34	R\$ 2.570,76	R\$ 2.699,29
26	R\$ 2.242,92	R\$ 2.355,07	R\$ 2.472,82	R\$ 2.596,46	R\$ 2.726,29
27	R\$ 2.265,35	R\$ 2.378,62	R\$ 2.497,55	R\$ 2.622,43	R\$ 2.753,55
28	R\$ 2.288,00	R\$ 2.402,41	R\$ 2.522,53	R\$ 2.648,65	R\$ 2.781,08
29	R\$ 2.310,89	R\$ 2.426,43	R\$ 2.547,75	R\$ 2.675,14	R\$ 2.808,90
30	R\$ 2.333,99	R\$ 2.450,69	R\$ 2.573,23	R\$ 2.701,89	R\$ 2.836,98
31	R\$ 2.357,33	R\$ 2.475,20	R\$ 2.598,96	R\$ 2.728,91	R\$ 2.865,35
32	R\$ 2.380,91	R\$ 2.499,95	R\$ 2.624,95	R\$ 2.756,20	R\$ 2.894,01
33	R\$ 2.404,72	R\$ 2.524,95	R\$ 2.651,20	R\$ 2.783,76	R\$ 2.922,95
34	R\$ 2.428,76	R\$ 2.550,20	R\$ 2.677,71	R\$ 2.811,60	R\$ 2.952,18
35	R\$ 2.453,05	R\$ 2.575,70	R\$ 2.704,49	R\$ 2.839,71	R\$ 2.981,70

GRAU	GRUPO OPERACIONAL AUXILIAR NÍVEL				
	I	II	III	IV	V
1	R\$ 1.748,96	R\$ 1.836,41	R\$ 1.928,23	R\$ 2.024,64	R\$ 2.125,87
2	R\$ 1.766,45	R\$ 1.854,77	R\$ 1.947,51	R\$ 2.044,89	R\$ 2.147,13
3	R\$ 1.784,11	R\$ 1.873,32	R\$ 1.966,99	R\$ 2.065,34	R\$ 2.168,60
4	R\$ 1.801,96	R\$ 1.892,05	R\$ 1.986,66	R\$ 2.085,99	R\$ 2.190,29
5	R\$ 1.819,97	R\$ 1.910,97	R\$ 2.006,52	R\$ 2.106,85	R\$ 2.212,19
6	R\$ 1.838,17	R\$ 1.930,08	R\$ 2.026,59	R\$ 2.127,92	R\$ 2.234,31
7	R\$ 1.856,56	R\$ 1.949,38	R\$ 2.046,85	R\$ 2.149,20	R\$ 2.256,66
8	R\$ 1.875,12	R\$ 1.968,88	R\$ 2.067,32	R\$ 2.170,69	R\$ 2.279,22
9	R\$ 1.893,87	R\$ 1.988,57	R\$ 2.088,00	R\$ 2.192,39	R\$ 2.302,01
10	R\$ 1.912,81	R\$ 2.008,45	R\$ 2.108,88	R\$ 2.214,32	R\$ 2.325,03
11	R\$ 1.931,94	R\$ 2.028,54	R\$ 2.129,96	R\$ 2.236,46	R\$ 2.348,29
12	R\$ 1.951,26	R\$ 2.048,82	R\$ 2.151,26	R\$ 2.258,83	R\$ 2.371,77
13	R\$ 1.970,77	R\$ 2.069,31	R\$ 2.172,78	R\$ 2.281,41	R\$ 2.395,49

14	R\$ 1.990,48	R\$ 2.090,00	R\$ 2.194,50	R\$ 2.304,23	R\$ 2.419,44
15	R\$ 2.010,38	R\$ 2.110,90	R\$ 2.216,45	R\$ 2.327,27	R\$ 2.443,63
16	R\$ 2.030,49	R\$ 2.132,01	R\$ 2.238,61	R\$ 2.350,54	R\$ 2.468,07
17	R\$ 2.050,79	R\$ 2.153,33	R\$ 2.261,00	R\$ 2.374,05	R\$ 2.492,75
18	R\$ 2.071,30	R\$ 2.174,87	R\$ 2.283,61	R\$ 2.397,79	R\$ 2.517,68
19	R\$ 2.092,01	R\$ 2.196,61	R\$ 2.306,45	R\$ 2.421,77	R\$ 2.542,86
20	R\$ 2.112,93	R\$ 2.218,58	R\$ 2.329,51	R\$ 2.445,99	R\$ 2.568,28
21	R\$ 2.134,06	R\$ 2.240,77	R\$ 2.352,81	R\$ 2.470,45	R\$ 2.593,97
22	R\$ 2.155,40	R\$ 2.263,17	R\$ 2.376,33	R\$ 2.495,15	R\$ 2.619,91
23	R\$ 2.176,96	R\$ 2.285,81	R\$ 2.400,10	R\$ 2.520,10	R\$ 2.646,11
24	R\$ 2.198,73	R\$ 2.308,66	R\$ 2.424,10	R\$ 2.545,30	R\$ 2.672,57
25	R\$ 2.220,72	R\$ 2.331,75	R\$ 2.448,34	R\$ 2.570,76	R\$ 2.699,29
26	R\$ 2.242,92	R\$ 2.355,07	R\$ 2.472,82	R\$ 2.596,46	R\$ 2.726,29
27	R\$ 2.265,35	R\$ 2.378,62	R\$ 2.497,55	R\$ 2.622,43	R\$ 2.753,55
28	R\$ 2.288,00	R\$ 2.402,41	R\$ 2.522,53	R\$ 2.648,65	R\$ 2.781,08
29	R\$ 2.310,89	R\$ 2.426,43	R\$ 2.547,75	R\$ 2.675,14	R\$ 2.808,90
30	R\$ 2.333,99	R\$ 2.450,69	R\$ 2.573,23	R\$ 2.701,89	R\$ 2.836,98
31	R\$ 2.357,33	R\$ 2.475,20	R\$ 2.598,96	R\$ 2.728,91	R\$ 2.865,35
32	R\$ 2.380,91	R\$ 2.499,95	R\$ 2.624,95	R\$ 2.756,20	R\$ 2.894,01
33	R\$ 2.404,72	R\$ 2.524,95	R\$ 2.651,20	R\$ 2.783,76	R\$ 2.922,95
34	R\$ 2.428,76	R\$ 2.550,20	R\$ 2.677,71	R\$ 2.811,60	R\$ 2.952,18
35	R\$ 2.453,05	R\$ 2.575,70	R\$ 2.704,49	R\$ 2.839,71	R\$ 2.981,70

ANEXO IV

ANEXO IV

(LEI COMPLEMENTAR Nº 2.384, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2021) (Redação dada pela Lei Complementar nº 2452/2022)

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

QUADRO PERMANENTE

DESCRIÇÃO DE CARGO

CARGO: PROFESSOR (20 horas ou 40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: DOCÊNCIA

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo em Pedagogia, de licenciatura plena, com habilitação para Educação Infantil e Ensino Fundamental ou ainda Educação Especial.

ATRIBUIÇÕES: Planejar, ministrar aulas e orientar a aprendizagem;

Participar do processo de planejamento das atividades da escola; Elaborar programas, planos de curso, atendendo ao avanço da tecnologia educacional e as diretrizes do ensino; Executar o trabalho docente em consonância com o plano curricular da escola; Contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino; Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a

comunidade; Avaliar o desempenho dos alunos de acordo com o regimento escolar, nos prazos estabelecidos; Estabelecer formas alternativas de recuperação para os que apresentarem menor rendimento; Atualizar-se em sua área de conhecimento; Cooperar com os serviços de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;

Zelar pela aprendizagem do aluno; Manter-se atualizado sobre a legislação de ensino; Participar de reuniões, encontros, atividades cívicas, culturais e conselhos de classe; Levantar, interpretar e formar dados relativos à realidade de sua(s) classe(s); Seguir as diretrizes do ensino, emanadas do órgão superior competente; Constatar necessidades e encaminhar os alunos aos setores específicos de atendimento; Participar da elaboração do regimento escolar e da proposta pedagógica da escola; Zelar pela disciplina e pelo material docente; Executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

CARGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA(10 horas, 20 horas, 30 horas ou 40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: DOCÊNCIA

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo com Licenciatura em Educação Física e registro no Conselho de Classe Profissional.

ATRIBUIÇÕES: ministrar aulas de acordo com o plano de aula previamente elaborada; orientar a aprendizagem do aluno no desenvolvimento de suas capacidades; participar no processo de planejamento das atividades das unidades de trabalho; organizar as operações inerentes ao processo ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino; zelar e manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; executar outras tarefas semelhantes.

CARGO: PROFESSOR DE INGLÊS (10 horas, 20 horas, 30 horas ou 40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: DOCÊNCIA

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo com Licenciatura em Letras Português / Inglês.

ATRIBUIÇÕES: ministrar aulas de acordo com o plano de aula previamente elaborada; orientar a aprendizagem do aluno no desenvolvimento de suas capacidades; participar no processo de planejamento das atividades das unidades de trabalho; organizar as operações inerentes ao processo ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino; zelar e manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; executar outras tarefas semelhantes.

CARGO: PROFESSOR DE ARTES(10 horas, 20 horas, 30 horas ou 40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: DOCÊNCIA

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo com Licenciatura em Artes.

ATRIBUIÇÕES: ministrar aulas de acordo com o plano de aula previamente elaborada; orientar a aprendizagem do aluno no desenvolvimento de suas capacidades; participar no processo de planejamento das atividades das unidades de trabalho; organizar as operações inerentes ao processo ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino; zelar e manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; executar outras tarefas semelhantes.

CARGO: ORIENTADOR ESCOLAR(40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: APOIO TÉCNICO

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo em Pedagogia, de licenciatura plena, com habilitação em Orientação Educacional.

ATRIBUIÇÕES:Garantir que a escola cumpra sua função social de socialização e construção do conhecimento; Promover a articulação entre a escola, família e comunidade; Participar com a comunidade escolar na construção do projeto político-pedagógico; Garantir o acesso e permanência do aluno na escola; Participar do diagnóstico da escola junto à comunidade escolar, identificando o contexto socioeconômico e cultural em que o aluno vive; Participar da elaboração do planejamento curricular, garantindo que a realidade do aluno seja ponto de partida e o redirecionador permanente do currículo; Promover a participação dos pais e alunos na construção do projeto político-pedagógico da escola; Contribuir para que aconteça a articulação teórica e prática; Contribuir para que a avaliação se desloque do aluno para o processo pedagógico como um todo, visando ao planejamento; Garantir a participação dos pais e alunos no Conselho de Classe; Coordenar juntamente com o Supervisor Escolar, o Conselho de Classe em seu planejamento, execução, avaliação e desdobramentos; Contribuir para que a organização das turmas e do horário escolar considere as condições materiais de vida dos alunos (compatibilizar trabalho-estudo); Promover a reflexão sobre as consequências sociais do processo de rotulação, discriminação e exclusão das classes trabalhadoras;

Participar da elaboração do Regimento Escolar; Promover a articulação trabalho-escola; Discutir alternativas de distribuição da merenda de forma a atender as reais necessidades dos alunos; Garantir que o trabalho seja o princípio educativo da escola; Estimular e promover iniciativas de participação e democratização das relações na escola, com base na reflexão coletiva de valores (liberdade, justiça, honestidade, respeito, solidariedade, fraternidade, comprometimento social); Acompanhar e avaliar o estágio em orientação escolar; Buscar atualização permanente; Desenvolver o autoconceito positivo, visando à aprendizagem do aluno, bem como à construção de sua identidade pessoal e social; Influir para que todos os funcionários da escola se comprometam com o atendimento às reais necessidades dos alunos; Executar outras atividades compatíveis com a função.

CARGO: ASSISTENTE DE EDUCAÇÃO(40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: APOIO ADMINISTRATIVO

REQUISITOS MÍNIMOS: Ensino Médio Completo na moralidade normal ou Magistério.

ATRIBUIÇÕES: Coordenar e executar as tarefas da secretaria escolar; Organizar e manter em dia o protocolo, o arquivo escolar e o registro de assentamentos dos alunos, de forma a permitir, em qualquer época, a verificação da identidade e regularidade da vida escolar do aluno e a autenticidade dos documentos escolares; Redigir e expedir toda a correspondência oficial da unidade escolar; Organizar e manter em dia a coletânea de leis, regulamentos, diretrizes, ordens de serviço, circulares, resoluções e demais documentos; Auxiliar na elaboração de relatórios; Rever todo o expediente a ser submetido a despacho do Diretor; Apresentar ao Diretor, em tempo hábil, todos os documentos que devem ser assinados; Coordenar e supervisionar as atividades referentes à matrícula, transferência, adaptação e conclusão de curso; Assinar juntamente com o Diretor, os documentos escolares que forem expedidos, inclusive os diplomas e certificados; Preparar e secretariar reuniões, quando convocado pela direção; Zelar pelo uso adequado e conservação dos bens materiais distribuídos à secretaria; Comunicar à direção toda irregularidade que venha a ocorrer na secretaria; Organizar e preparar a documentação necessária para o encaminhamento de processos diversos; Conhecer a estrutura, compreender e viabilizar o funcionamento das instâncias colegiadas na unidade escolar; Registrar e manter atualizados os assentamentos funcionais dos servidores; Executar outras atividades compatíveis com o cargo.

CARGO: AUXILIAR EDUCACIONAL(40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: AUXILIAR

REQUISITOS MÍNIMOS: Ensino Médio Completo na moralidade normal ou Magistério.

ATRIBUIÇÕES: Realizar tarefa inerente ao atendimento na modalidade creche (0 a 3 anos) em centros de educação infantil e similares; Desenvolver todas as atividades de higiene das crianças, na relação de educar/cuidar; Executar as atividades de conformidade com o planejamento definido pela equipe pedagógica, responsabilizando-se pela aprendizagem e desenvolvimento das crianças; Participar das atividades de atualização e aperfeiçoamento, visando aprofundar conhecimentos pertinentes à educação; Participar com o pessoal técnico-administrativo e demais profissionais, de reuniões do conselho de classe, pedagógicas, administrativas, festivas e outras atividades da escola que exijam decisões coletivas; Manter-se informado das diretrizes e determinações da unidade escolar e dos órgãos superiores; Participar de reuniões ordinárias e extraordinárias, quando for convocado; Cumprir e fazer cumprir o horário e o calendário escolar; Responsabilizar-se por crianças da turma no período correspondentes ao seu turno de trabalho; Zelar pela segurança, sono, alimentação, saúde, higiene, troca de fraldas e vestuário das crianças que estejam a seu cargo; Manter a ordem, conservação e higienização no local de trabalho, segundo normas e instruções; Auxiliar os educadores infantis e professores no trabalho junto aos alunos da educação infantil; Auxiliar no momento da alimentação dos alunos, bem como, o recolhimento das louças, mamadeiras, talheres e outros; Executar outras tarefas correlatas.

CARGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL (20 horas ou 40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: DOCÊNCIA

REQUISITOS MÍNIMOS: Formação em Curso Superior em Educação Especial e/ou Pedagogia com Especialização em Educação Especial e/ou Pedagogia com Complementação em Educação Especial

ATRIBUIÇÕES: No exercício da corregência, o professor da educação especial deve elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola,; Levantar e interpretar os dados relativos à realidade de sua classe; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer os mecanismos de avaliação; organizar registros de observação dos alunos; participar de atividades extraclasse; Realizar trabalho integrado com o apoio pedagógico; Participar dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos; colaborar com as atividades e articulação da escola com as famílias e a comunidade; Integrar órgãos complementares da escola; Executar tarefas afins com a educação; Realizar adequações curriculares promovendo acessibilidade ao currículo, acompanhando as aulas especializadas nas diferentes disciplinas

e/ou projetos educacionais. Executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

CARGO: PROFESSOR DE CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS E MUSICALIZAÇÃO (20 horas ou 40 horas semanais)

GRUPO OPERACIONAL: DOCÊNCIA

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo com Licenciatura na área de Educação; Cursos de formação e capacitação na área de contação de histórias e ou musicalização;

ATRIBUIÇÕES: Ministrar aulas conforme projeto de contação de histórias e musicalização de acordo com o plano de aula previamente elaborada; orientar a aprendizagem do aluno no desenvolvimento de suas habilidades; participar no processo de planejamento das atividades das unidades de trabalho; organizar as operações inerentes ao processo ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino; executar outras tarefas semelhantes. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

CARGO: PSICOPEDAGOGO

GRUPO OPERACIONAL: APOIO TÉCNICO

REQUISITOS MÍNIMOS: Nível Superior - Licenciatura Plena em Psicopedagogia ou Licenciatura Plena com especialização em Psicopedagogia Institucional.

ATRIBUIÇÕES: Dar orientação psicopedagógica ao professor a fim de facilitar a aprendizagem e o desenvolvimento do aluno como prevenção, identificação e redução dos problemas educacionais nos diversos níveis de escolaridade; Conceder orientação profissional em conjunto com o psicólogo educacional, e ao aluno; Fazer mediação entre os subgrupos envolvidos na relação de ensino e aprendizagem (pais, professores, alunos, funcionários); Criar espaços de escuta; Observar, entrevistar e fazer devolutivas/relatórios; Utilizar-se de metodologia e instrumentos clínicos e pedagógicos com um olhar institucional; Promover encontros socializadores entre corpo docente, discente, coordenadores, corpo administrativo e de apoio e dirigentes quando necessária a solução de dificuldades apresentadas pelos alunos, promovendo encaminhamento à profissionais relacionados à áreas correspondentes a essas dificuldades, bem como orientação e esclarecimentos aos pais e equipe à pedagógica no acompanhamento desses alunos encaminhados; Avaliar junto com a equipe multidisciplinar, direção e a equipe pedagógica fatores que possam comprometer o desenvolvimento sadio e um processo de escolaridade normal; Identificar sintomas de dificuldades no processo ensino-aprendizagem; Estabelecer um vínculo psicopedagógico; Fazer avaliação psicopedagógica individual; Dar suporte aos docentes no processo de inclusão; Ter um olhar psicopedagógico no processo seletivo dos docentes, participando de forma que o ingresso desses profissionais contemple as diversas modalidades de aprendizagem; Elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do município; Participar dos períodos dedicados às reuniões pedagógicas, planejamento e avaliação voltados ao desenvolvimento profissional do processo ensino-aprendizagem; Participar de intervenções intersetoriais da rede municipal de ensino; Assessorar os professores e alunos no processo ensino aprendizagem; Estabelecer juntamente com os demais segmentos da escola, estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento; Articular os segmentos envolvidos no processo ensino aprendizagem, estudando casos e realizando encaminhamentos de alunos; Zelar pela conservação do patrimônio público; Desenvolver seu trabalho dentro dos princípios éticos e morais, com comprometimento, responsabilidade, assiduidade, iniciativa, produtividade, respeito; Participar de cursos de formação continuada, congressos, palestras oferecidos pelos órgãos competentes, mantendo-se atualizado; Ter ética nas relações de trabalho, bem como nas relações interpessoais; Manter seu local de trabalho organizado; Estudar e propor base da vivência adquirida no desempenho das atribuições, medidas destinadas a simplificar o trabalho e a redução do custo das operações; Atuar no quadro da equipe multidisciplinar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

CARGO: MONITOR ESCOLAR

GRUPO OPERACIONAL: APOIO AUXILIAR

REQUISITOS: Ensino Médio Completo

ATRIBUIÇÕES: Recepcionar os estudantes nos locais de embarque fixados pelo Município e conduzi-los em segurança aos veículos escolares; Acompanhar os estudantes, do momento desembarque dos veículos escolares até o ingresso com segurança nas respectivas escolas e creches; Recepcionar os alunos, na saída das escolas e creches, nos locais fixados pelo Município, conduzindo-os em segurança aos veículos escolares; Acompanhar os alunos na travessia de vias no retorno para suas residências e, quando determinado pelo Município, conduzi-los as suas respectivas residências; Providenciar a entrega dos alunos em situação de risco, quando ausentes os responsáveis nos locais fixados para desembarque, a outros responsáveis ou instituições indicadas pelo

Município; Auxiliar os alunos a fixarem os cintos de segurança e zelar, durante todo o percurso, pela observância das normas de segurança adequadas ao transporte de menores; Auxiliar os alunos a fixarem os cintos de segurança e zelar, durante todo o percurso, pela observância das normas de segurança adequadas ao transporte de menores; Comunicar ao órgão indicado pela administração qualquer evento de importância legal ou administrativa ocorrido no transporte escolar; Participar ativamente das ações relacionadas à educação para o trânsito, tanto as de iniciativa das escolas e creches quanto nas demais atividades determinadas pela Administração; Portar relação atualizada com o nome dos usuários do transporte, endereço, nome e telefone dos responsáveis legais e outras informações determinadas pelo Município; Controlar o ingresso e saída de alunos, servidores, professores e outras pessoas nas escolas e creches; Acompanhar crianças em passeios organizados pelas escolas e creches; Realizar atividades de recreação com os alunos das escolas e creches municipais; Orientar as crianças quanto à higiene pessoal; Auxiliar as crianças na alimentação escolar; Observar a saúde das crianças e comunicar à direção os casos que precisam de atendimento médico, acompanhando os procedimentos, quando necessário; Prestar primeiros socorros, comunicando a direção de eventos relativos a acidentes; Vigiar a disciplina das crianças e comunicar aos superiores os eventos ocorridos; Manter permanente vigília relativa à segurança das crianças e confiá-las aos demais servidores, na troca de turno; Executar tarefas afins, especialmente às necessárias à disciplina e segurança das crianças e adolescentes das escolas e creches. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 2452/2022)

QUADRO SUPLEMENTAR

CARGO: PROFESSOR DE CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS E MUSICALIZAÇÃO (20 horas ou 40 horas semanais)

REQUISITOS MÍNIMOS: Curso Superior Completo com Licenciatura na área de Educação; Cursos de formação e capacitação na área de contação de histórias e ou musicalização; Tempo mínimo de exercício profissional comprovado na área de contação de histórias e ou musicalização de 2 (dois) anos.

ATRIBUIÇÕES: ministrar aulas conforme projeto de contação de histórias e musicalização de acordo com o plano de aula previamente elaborada; orientar a aprendizagem do aluno no desenvolvimento de suas habilidades; participar no processo de planejamento das atividades das unidades de trabalho; organizar as operações inerentes ao processo ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino; executar outras tarefas semelhantes. (Revogado pela Lei Complementar nº 2452/2022)

ANEXO V

FORMULÁRIO INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME DO SERVIDOR: _____	GRUPO DE ENSINO: _____
I. COMPROMETIMENTO COM A INSTITUIÇÃO: Avalie em que grau o servidor cumpre fielmente os deveres de servidor público e se	
II. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Avalie a capacidade do servidor de se comunicar e interagir com a equipe de trabalho em lidar com o público. () Raramente o servidor mantém um bom clima de trabalho e raramente demonstra educação ao lidar com o p	
III. EFICIÊNCIA: Avalie a capacidade do servidor de atingir resultados no trabalho com rapidez, qualidade e segurança, considerand	
IV. INICIATIVA: Avalie a capacidade do servidor de apresentar ações espontâneas e ideias em prol da solução de problemas da unid	
V. CONDUTA ÉTICA: V.1) Avalie o comportamento do servidor quanto às informações confidenciais do seu trabalho que lhe foram funcional: () Sempre () Na maioria das vezes () Raramente () Nunca	
VI. PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: Avalie o servidor quanto às metas de produtividade ou atividades determinadas: () Sempre determinadas.	
VII. QUALIDADE NO TRABALHO: Avalie o grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho executado pelo servidor, bem co organizado.	
VIII. DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL: VIII.1. Avalie em que nível o servidor age de acordo com a disciplina institucional: () Sempre ()	
PONTUAÇÃO POR CRITÉRIOS: [3,0 pontos] Sempre [1,5 ponto] Na maioria das vezes [0,75 ponto] Raramente [0 ponto] Nunca	
OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR:	

DATA: __ / __ / __
_____ ASSINATURA DO AVALIADOR
OBSERVAÇÕES DO AVALIADO:

DATA __/__/__
_____ ASSINATURA DO AVALIADO

 Publicação oficial

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 03/08/2023



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

INTERESSADO: Conselho Nacional de Educação/Conselho Pleno		UF: DF
ASSUNTO: Reanálise do Parecer CNE/CP nº 50, de 5 de dezembro de 2023, que tratou das Orientações Específicas para o Público da Educação Especial: Atendimento a Estudantes com Transtorno do Espectro Autista (TEA).		
COMISSÃO: Paulo Fossatti (Presidente); Mauro Luiz Rabelo (Relator); Maria do Pilar Lacerda Almeida e Silva e Mariana Lúcia Agnese Costa e Rosa (membros).		
PROCESSO Nº: 23001.000184/2001-92		
PARECER CNE/CP Nº: 50/2023	COLEGIADO: CP	APROVADO EM: 5/11/2024

I – RELATÓRIO

O Parecer CNE/CP nº 50, de 5 de dezembro de 2023, foi reanalisado pela Comissão Bicameral de Educação Especial e apresentado no dia 2 de agosto de 2024 na Sessão Pública do Conselho Pleno do Conselho Nacional de Educação (CP/CNE), quando este Conselheiro pediu vista com o objetivo de aprimoramento do texto orientativo abaixo.

Histórico

Houve, por meio da Portaria CNE/CP nº 6, de 19 de janeiro de 2023, a recomposição da Comissão Bicameral de Educação Especial, que passou a integrar os seguintes Conselheiros: Amábile Aparecida Pacios (Presidente), Suely Melo de Castro Menezes (Relatora), Fernando Cesar Capovilla, Ilona Maria Lustosa Becskeházy Ferrão de Sousa, José Barroso Filho e Tiago Tondinelli (membros).

Em 2 de agosto de 2024, na Reunião Extraordinária do Conselho Pleno (CP), foi relatada a reanálise do Parecer CNE/CP nº 50, de 5 de dezembro de 2023, que tratou das Orientações Específicas para o Público da Educação Especial: Atendimento a Estudantes com Transtorno do Espectro Autista (TEA), a qual teve o pedido de vista dos Conselheiros Alexandre Brasil Carvalho da Fonseca, Henrique Sartori de Almeida Prado e Mauro Luiz Rabelo.

Contudo, foram incluídas como membros da Comissão Bicameral da Educação Especial – que havia sido recomposta pelo Conselheiros Paulo Fossatti (Presidente); Mauro Luiz Rabelo (Relator) na Reunião do CP, realizada em 2 de julho de 2024, conforme registro na Ata CNE/CP nº 31/2024 –, por meio da Portaria CNE/CP nº 13, de 19 de setembro de 2024, as Conselheiras Maria do Pilar Lacerda Almeida e Silva e Mariana Lúcia Agnese Costa e Rosa.

O Conselho Nacional de Educação (CNE) foi criado pela Lei nº 9.131, de 24 de novembro de 1995, com a missão de assegurar a participação da sociedade no desenvolvimento, aprimoramento e consolidação da educação nacional de qualidade. Compete ao CNE e às suas Câmaras de Educação Básica (CEB) e de Educação Superior (CES) cumprir os preceitos legais, emitindo pareceres e decidindo privativa e autonomamente sobre os assuntos que lhe são pertinentes.

Uma importante missão do CNE é atender às demandas, dúvidas e pedidos de orientação da sociedade, constituindo um espaço de fortalecimento das relações com os demais sistemas de ensino, em sua função indutora e orientadora. Uma das demandas mais recorrentes da

sociedade, tanto no âmbito público quanto no privado, refere-se à modalidade de Educação Especial, que é frequentemente discutida em amplos debates sobre a inclusão educacional. Esses debates levantam questões de grande interesse e muitas dúvidas relativas ao atendimento, considerando principalmente a diversidade do nosso país, no contexto de uma política nacional equitativa e inclusiva ao longo da vida.

Podemos constatar que a educação, enquanto direito humano intransferível, impõe às escolas brasileiras e aos sistemas educacionais inclusivos o dever de garantir as condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem para as pessoas com deficiência, Transtornos do Espectro Autista (TEA) e altas habilidades ou superdotação, em seus sistemas e instituições públicas e privadas, em salas de aula comum. Nos últimos anos, observamos um aumento na demanda por orientações e informações encaminhadas ao CNE relacionadas aos estudantes com TEA.

Quando se fala de inclusão educacional, é importante ressaltar que sua materialidade exige ações de envolvimento e engajamento de toda a comunidade escolar, incluindo gestores, docentes, técnicos, famílias e discentes, com ou sem deficiência. Nosso país já trilha o caminho da escola inclusiva desde 1988, com a Constituição Federal, e precisamos reconhecer que ainda temos uma grande dívida social com esse público, resultado da herança histórica de exclusão, que demanda ações e políticas afirmativas para ser superada.

Essa questão também é destacada pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio do Comentário Geral nº 4, de 2016, elaborado pelo Comitê de Monitoramento da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que aponta o maior risco de exclusão da educação de grupos específicos, a saber:

[...]

*O Comitê reconhece que alguns grupos estão mais suscetíveis à exclusão da educação do que outros, tais como: pessoas com deficiência intelectual ou múltiplas deficiências, pessoas com surdo-cegueira, **pessoas com autismo** e pessoas com deficiência em situação de emergência humanitária.* (Grifo nosso)

E, nesse mesmo sentido, avança:

[...]

*Em relação ao artigo 24, parágrafo 3, **muitos Estados Partes estão falhando em fornecer condições adequadas às pessoas com deficiência, particularmente as pessoas no espectro do autismo**, com deficiências de comunicação e deficiências sensoriais, para que adquiram habilidades de vida diária, de linguagem e sociais essenciais para a participação na educação e em suas comunidades.* (Grifo nosso)

Assim, ao considerar as orientações da ONU no monitoramento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com o objetivo de cumprir sua missão orientadora e indutora, a Comissão Bicameral de Educação Especial do CNE dedicou-se a elaborar as orientações organizadas neste parecer, em resposta à demanda da sociedade.

1. Do ordenamento legal e normativo

A promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe ganhos políticos na luta pelos direitos da pessoa com deficiência em várias áreas de atenção, entre eles inclui-se o campo da educação que, enquanto dever do Estado e realidade social, não foge ao controle do Direito. Na verdade, é a própria Constituição Federal de 1988 que a enuncia como direito de todos, dever do Estado e da família, com a tríplice função de garantir a realização plena do ser humano,

inseri-lo no contexto do Estado Democrático e qualificá-lo para o mundo do trabalho. Em um só tempo, a educação representa tanto mecanismo de desenvolvimento pessoal do indivíduo, como da própria sociedade em que ele se inclui. Prevê ainda, em seu artigo 208, a garantia de “III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.

Assim, percebemos a importância de, junto com o sistema já existente (a norma, o jurídico e o administrativo), preservarmos e ampliarmos os espaços para que a dinâmica social possa produzir movimentos instituintes de novas normas, novos processos administrativos e novas formas de justiça inclusiva¹. No caso do Brasil, a edição de outras normas complementa as previsões constitucionais.

Um dos primeiros documentos legais que tratam de forma específica o tema do direito humano à educação inclusiva é a Portaria MEC nº 1.793, de 27 de dezembro de 1994, que recomenda a inclusão de conteúdos relativos aos aspectos éticos, políticos e educacionais da integração da pessoa portadora de necessidades especiais nos currículos de formação de docentes.

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), define a Educação Especial e assegura o atendimento aos estudantes com TEA e/ou com outras necessidades especiais, e estabelece critérios de caracterização das instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em Educação Especial para fins de apoio técnico e financeiro pelo poder público.

No ano de 1999, houve 2 (dois) instrumentos legais de referência ao tema. Um deles é o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”. A Educação Especial é definida como uma modalidade transversal a todos os níveis e modalidades de ensino. O outro é a Resolução CNE/CEB nº 4, de 8 de dezembro de 1999, que institui “as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico”, a qual também aborda, no artigo 16, a organização do sistema nacional de certificação profissional baseado em competências.

Com a Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001, são instituídas as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. O documento afirma que os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizarem-se para o atendimento aos estudantes com TEA e necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos.

Já o Parecer CNE/CP nº 9, de 8 de maio de 2001, institui as Diretrizes Curriculares para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica em Cursos de Nível Superior e estabelece que a Educação Básica deve ser inclusiva para atender a uma política de integração dos estudantes com necessidades educacionais especiais nas classes comuns dos sistemas de ensino. Isso exige que a formação dos docentes das diferentes etapas inclua conhecimentos relativos à educação desses alunos.

Por outro lado, o Parecer CNE/CEB nº 17, de 3 de julho de 2001, institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, destaca-se por sua abrangência, indo além da Educação Básica, por se basear em vários documentos sobre a Educação Especial. No item “4. Construindo a inclusão na área educacional”, temos:

[...]

A política de inclusão de alunos que apresentam necessidades educacionais especiais na rede regular de ensino não consiste apenas na permanência física desses alunos junto aos demais estudantes, mas representa a ousadia de rever concepções e

¹ A Declaração de Salamanca (Unesco, de 1994) constituiu um marco internacional no tratamento deste tema, uma vez que conclamava os países a adotarem o princípio da educação inclusiva, que significa matricular todas as crianças em escola regular, salvo fortes e excepcionais razões impeditivas.

paradigmas, bem como de desenvolver o potencial dessas pessoas, respeitando suas diferenças e atendendo suas necessidades.

No ano de 2002, foi publicada a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e a reconhece como meio legal de comunicação e expressão, bem como outros recursos de expressão a ela associados. Na sequência, editou-se a Portaria MEC nº 2.678, de 24 de setembro de 2002, que aprova o projeto da grafia Braille para a língua portuguesa, recomenda seu uso em todo o território nacional e estabelece diretrizes e normas para a utilização, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de ensino.

Em 2003, a Portaria MEC nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, dispõe sobre os “requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições”.

Em 2004, é criado o Programa Universidade para Todos (Prouni), iniciativa que concede bolsas de estudo em instituições privadas de Educação Superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, possibilitando que pessoas com deficiência pudessem concorrer a bolsas integrais.

Dando continuidade às ações de inclusão, no ano de 2005, foi criado o Programa de Acessibilidade no Ensino Superior (Programa Incluir), que visa fomentar ações que assegurem o acesso pleno de pessoas com deficiência às Instituições Federais de Educação Superior (Ifes). O programa tem como principal objetivo fomentar a criação e a consolidação de núcleos de acessibilidade nessas unidades, os quais respondem pela organização de ações institucionais que garantam a integração de pessoas com deficiência à vida acadêmica, eliminando barreiras comportamentais, pedagógicas, arquitetônicas e de comunicação.

No mesmo ano, o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, regulamentou a Lei nº 10.436/2002, que dispõe sobre a Libras, e o artigo 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, dispondo sobre a inclusão da Libras como disciplina curricular; a formação e a certificação do professor, instrutor, tradutor e intérprete; o ensino de língua portuguesa como segunda língua para alunos surdos e a organização da educação bilíngue no ensino regular.

No ano de 2007, foi implementado o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que recomenda a acessibilidade arquitetônica dos prédios escolares, a implantação de salas de recursos multifuncionais e a formação docente para o Atendimento Educacional Especializado (AEE).

No mesmo período, o Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007, implementa o Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, que destaca a garantia do acesso e permanência no ensino regular e o atendimento às necessidades educacionais especiais dos alunos para fortalecer a inclusão educacional nas escolas públicas.

O ano de 2008 é de especial importância para o estudo da educação inclusiva. Nele é criada a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da educação inclusiva. O documento fundamenta a política nacional educacional e enfatiza o caráter de processo da inclusão educacional desde o título: “na perspectiva da”, ou seja, ele indica o ponto de partida (Educação Especial) e assinala o ponto de chegada (educação inclusiva).

Também no ano de 2008, foi publicado o Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, que aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. O artigo 24 da Convenção aborda a educação inclusiva e seu texto serve de base para a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), aprovada em 2015, como veremos a seguir.

Publicado em 2009, o Decreto Executivo nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo. Similarmente, a Resolução CNE/CEB nº 4, de 2 de outubro de 2009, institui as Diretrizes

Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial, afirmando que o Atendimento Educacional Especializado (AEE) deve ser oferecido no turno inverso ao da escolarização, prioritariamente nas salas de recursos multifuncionais da própria escola ou em outra escola de ensino regular.

Em 2010, a Nota Técnica nº 11/2010/MEC/SEESP/GAB traz Orientações para a Institucionalização na Escola, da Oferta do Atendimento Educacional Especializado – AEE em Salas de Recursos Multifuncionais, enquanto a Nota Técnica nº 15/2010/MEC/CGPEE/GAB apresenta Orientações sobre Atendimento Educacional Especializado na Rede Privada e a Nota Técnica nº 19/2010/MEC/SEESP/GAB trata dos Profissionais de apoio para alunos com deficiência e transtornos globais do desenvolvimento matriculados nas escolas comuns da rede pública de ensino.

Para o ano de 2011, dá-se continuidade às políticas públicas sobre inclusão com a criação do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Viver Sem Limite), que, em seu artigo 3º, estabelece a garantia de um sistema educacional inclusivo como uma de suas diretrizes. O Plano baseia-se na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que recomenda a equiparação de oportunidades.

Já o Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011, declara que é dever do Estado garantir um sistema educacional inclusivo em todos os níveis e em igualdade de oportunidades para alunos com deficiência; aprendizado ao longo da vida; oferta de apoio necessário no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação, entre outras diretrizes.

Enquanto isso, a Nota Técnica nº 6/2011/MEC/SEESP/GAB, dispõe sobre avaliação de estudante com deficiência intelectual. Estabelece que cabe ao professor do AEE a identificação das especificidades educacionais de cada estudante de forma articulada com a sala de aula comum. Por meio de avaliação pedagógica processual, esse profissional deverá definir, avaliar e organizar as estratégias pedagógicas que contribuam com o desenvolvimento educacional do estudante, que se dará junto com os demais na sala de aula. É, portanto, importantíssima a interlocução entre os professores do AEE e da sala de aula regular e este também é caminho apresentado na Nota Técnica nº 62/2011/MEC/SECADI/DPEE, que traz orientações aos Sistemas de Ensino acerca do Decreto nº 7.611/2011.

Em 2012, o Decreto nº 7.750, de 8 de junho de 2012, regulamenta o Programa um Computador por Aluno (PROUCA) e o Regime Especial de Incentivo a Computadores para uso Educacional (REICOM), estabelecendo como objetivo promover a inclusão digital nas escolas das redes públicas de ensino federal, estadual, distrital, municipal e nas escolas sem fins lucrativos de atendimento a pessoas com deficiência, mediante a aquisição e a utilização de soluções de informática.

2. Dos direitos das pessoas com TEA

2.1. A garantia dos direitos à pessoa com TEA: a importância da Lei nº 12.764/2012

Ainda no ano de 2012, há importante avanço no que concerne aos direitos da pessoa com TEA com a edição da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, a primeira a considerar o autista como pessoa com deficiência. Conforme artigo 1º dessa Lei, considera-se pessoa com TEA aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos incisos I e II:

[...]

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não

verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

A Lei prevê a participação da comunidade na formulação das políticas públicas voltadas para os autistas, além da implantação, acompanhamento e avaliação da Lei.

Por considerar os autistas como pessoas com deficiência, todos os direitos das pessoas com deficiência também passam a acolher as pessoas com autismo. Com essa Lei, a pessoa com TEA terá garantido o acesso à educação e ao ensino profissionalizante, à moradia, ao mercado de trabalho, à previdência e assistência social. Fica também assegurado o acesso a ações e serviços de saúde, incluindo: o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional, a nutrição adequada e a terapia nutricional, os medicamentos e as informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento. Assim, todas as legislações expostas aqui passam a ser aplicadas também às pessoas com TEA.

A regulamentação dessa Lei foi estabelecida no Decreto nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014, dispondo essencialmente sobre competências e atuação intersetorial na garantia dos direitos previstos na Lei nº 12.764/2012.

Dando continuidade à construção histórico-legislativa deste tópico, cabe mencionar o Parecer CNE/CEB nº 2, de 31 de janeiro de 2013, que responde à consulta sobre a possibilidade de aplicação de “terminalidade específica” nos cursos técnicos integrados ao Ensino Médio: “O Ifes entende que a “terminalidade específica”, além de se constituir como um importante recurso de flexibilização curricular, possibilita à escola o registro e o reconhecimento de trajetórias escolares que ocorrem de forma específica e diferenciada”.

Já a Nota Técnica nº 24/2013/MEC/SECADI/DPEE trata da Orientação aos Sistemas de Ensino para a implementação da Lei nº 12.764/2012. Em 2014, são apresentadas 4 (quatro) notas técnicas relevantes ao tema deste parecer a saber: Nota Técnica nº 4/2014/MEC/SECADI/DPEE, que trata das Orientações quanto a documentos comprobatórios do cadastro de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação no Censo Escolar e a Nota Técnica nº 29/2014/MEC/SECADI/DPEE, que apresenta o Termo de Referência para aquisição de brinquedos e mobiliários acessíveis. As outras 2 (duas) Notas Técnicas nº 38/2014/MEC/SECADI/DPEE e nº 73/2014/MEC/SECADI/DPEE tratam de dados e indicadores.

2.2. O Avanço da Lei Brasileira de Inclusão: um marco na história da luta pelos direitos da pessoa com deficiência

O ano de 2015 é novamente um capítulo relevante no histórico de legislações sobre o direito humano à inclusão. Nele é publicada a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – LBI. Uma de suas mais relevantes funções é harmonizar as leis à Convenção Internacional de Nova York, auxiliando na compreensão de vários direitos que se encontram espalhados em diferentes normas como visto anteriormente. Esta Lei tramitou durante 15 (quinze) anos no Congresso Nacional e entrou em vigor após 6 (seis) meses de aprovação.

Além disso, prevê uma mudança de paradigma quanto ao conceito de pessoa com deficiência, cuja caracterização não está mais somente na condição da pessoa, mas, sim, na interação desta condição com as barreiras impostas pela sociedade. Nesse sentido, a deficiência deixa de ser um atributo da pessoa e passa a ser o resultado da falta de acessibilidade que a sociedade e o Estado dão às características de cada um (a deficiência está no meio).

Portanto, quanto mais acessos e oportunidades uma pessoa dispõe, menores serão as dificuldades consequentes de sua característica. O artigo 2º da LBI traz a definição de pessoa com deficiência:

[...]

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Quanto ao conceito de “barreiras”, estas estão descritas no artigo 3º da LBI e significam “qualquer obstáculo que impeça de alguma forma a pessoa de acessar algum espaço, serviço ou produto”.

Traz, ainda, a garantia de prioridade (artigo 9º) e o direito à habilitação e reabilitação (artigo 14 e seguintes), garantindo o diagnóstico e intervenção precoce (artigo 15, inciso I), a oferta de rede de serviços articulados com atuação intersetorial (artigo 5º, inciso IV) e a garantia de tecnologias assistivas (artigo 16, inciso III).

A concepção de uma educação para o desenvolvimento, igualdade e liberdade também vem protegida enquanto direito na LBI, que dispõe em seu artigo 27:

[...]

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Considerando o profundo impacto legal trazido pela aprovação da LBI e seu marco enquanto política de inclusão, apresentamos na sequência pontos considerados essenciais no processo de inclusão de estudantes com TEA.

3. Do acesso: matrículas e formação de turmas

O artigo 9º da LBI, estabelece o Direito à Prioridade, que é descrito como:

[...]

*Artigo 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber **atendimento prioritário**, sobretudo com a finalidade de:*

I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;

II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;

[...]

VI - recebimento de restituição de imposto de renda;

VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências. (Grifos nossos)

A matrícula nos estabelecimentos de ensino tem sido objeto de muitos questionamentos por parte de gestores, famílias e pessoas com TEA. A dúvida central é a legalidade da prioridade de matrícula a pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, antes dos demais estudantes da rede.

Nesse sentido, é essencial destacar o artigo 9º mencionado anteriormente, que oferece 2 (duas) alternativas para responder à questão levantada. A primeira alternativa está no inciso II, que estabelece a prioridade de atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público. Isso inclui as instituições de ensino que prestam um importante serviço público educacional.

Além disso, também podemos utilizar o inciso VII do mesmo artigo, que prevê prioridade na tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que a pessoa com deficiência seja parte ou interessada, abrangendo todos os atos e diligências. Nesse sentido, considerando que a matrícula é ato administrativo resultante de um procedimento, deve-se garantir a prioridade na matrícula de alunos com deficiência, podendo ser aberto um período específico para este público antes dos demais estudantes.

Essa decisão, além de cumprir o que determina a legislação, como visto acima, também contribui para uma melhor organização dos sistemas de ensino e das escolas.

Por outro lado, o disposto no artigo 8º da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que também é mencionado na Lei nº 13.456, de 6 de julho de 2015, tem sido alvo de questionamentos:

[...]

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência; (Grifo nosso)

Ou seja, de acordo com a legislação atual, não apenas a negativa de matrícula constitui crime, mas também a cobrança de valores adicionais. Além disso, a procrastinação no processo de matrícula – manifestada muitas vezes por meio de exigências como entrevistas, testes, avaliações e documentos extras – também configura crime.

A Lei nº 12.764/2012 também prevê punição nesse sentido ao afirmar:

[...]

Art. 7º O gestor escolar, ou autoridade competente, que recusar a matrícula de aluno com transtorno do espectro autista, ou qualquer outro tipo de deficiência, será punido com multa de 3 (três) a 20 (vinte) salários-mínimos.

§ 1º Em caso de reincidência, apurada por processo administrativo, assegurado o contraditório e a ampla defesa, haverá a perda do cargo.

O Decreto nº 8.368/2014 regulamenta a Lei nº 12.764/2012 e determina como deve ser a apuração da infração prevista no artigo 7º acima citado:

[...]

Art. 5º Ao tomar conhecimento da recusa de matrícula, o órgão competente ouvirá o gestor escolar e decidirá pela aplicação da multa de que trata o caput do artigo 7º da Lei nº 12.764, de 2012.

§ 1º Caberá ao Ministério da Educação a aplicação da multa de que trata o caput, no âmbito dos estabelecimentos de ensino a ele vinculados e das instituições de educação superior privadas, observado o procedimento previsto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

§ 2º O Ministério da Educação dará ciência da instauração do processo administrativo para aplicação da multa ao Ministério Público e ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Conade.

§ 3º O valor da multa será calculado tomando-se por base o número de matrículas recusadas pelo gestor, as justificativas apresentadas e a reincidência.

Art. 6º Qualquer interessado poderá denunciar a recusa da matrícula de estudantes com deficiência ao órgão administrativo competente.

Art. 7º O órgão público federal que tomar conhecimento da recusa de matrícula de pessoas com deficiência em instituições de ensino vinculadas aos sistemas de ensino estadual, distrital ou municipal deverá comunicar a recusa aos órgãos competentes pelos respectivos sistemas de ensino e ao Ministério Público.

Além disso, a Nota Técnica nº 20/2015/MEC/SECADI/DPEE apresenta orientações aos sistemas de ensino para o cumprimento do artigo 7º da Lei nº 12.764/2012, regulamentada pelo Decreto nº 8.368/2014 mencionado anteriormente.

Observa-se, portanto, que garantir o acesso de alunos com TEA às escolas é um dever tanto de instituições privadas quanto públicas. A negativa desse direito, além de constituir crime, pode resultar em multas administrativas e em ações por danos morais individuais e coletivos.

Outro tema frequentemente levantado por gestores da educação, professores, pesquisadores, famílias e pessoas com TEA diz respeito à formação das turmas. Muitos estados e municípios possuem regulamentações sobre o assunto, estabelecendo limites percentuais para o número de alunos com deficiência em cada sala de aula.

É necessário considerar que essas resoluções não devem ser interpretadas de forma isolada das demais normas existentes. Assim, ao formar turmas, o gestor educacional deve levar em conta as necessidades que garantam as melhores condições de aprendizado para todos os alunos. A depender da avaliação dos talentos e das habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais dos estudantes – considerando suas características, interesses e necessidades de aprendizagem, conforme o artigo 27 da Lei nº 13.146/2015 –, os estudantes podem ser distribuídos de modo a melhor aproveitar o ambiente da sala de aula. Isso evita, por exemplo, que todos os alunos com autismo sejam colocados em uma única sala, situação que caracterizaria exclusão ou segregação. Nesse sentido, o gestor educacional deve buscar contemplar as habilidades, potencialidades e necessidades dos estudantes, promovendo uma distribuição equilibrada das turmas entre as salas.

No entanto, é essencial destacar que essa distribuição não pode resultar em negativa de matrícula. A distribuição dos alunos por sala de aula deve servir apenas como um referencial, sendo concretizada após uma avaliação pedagógica do perfil do estudante, levando em conta o grau de suporte necessário tanto para o estudante quanto para o professor.

Além disso, o artigo 4º da Lei nº 12.764/2012 estabelece que a pessoa com TEA não sofrerá discriminação em razão da deficiência. Nesse contexto, a limitação do número de vagas com base na deficiência é claramente discriminatória e contrária às legislações que promovem um sistema educacional pautado na inclusão.

Quanto ao número máximo de alunos por turma, independentemente das condições apresentadas, as normas vigentes incluem resoluções dos conselhos de educação e acordos e convenções coletivas com sindicatos de professores de escolas particulares e públicas. No entanto, ainda não existe uma legislação nacional que uniformize o número de alunos por turma em todas as escolas públicas e privadas do Brasil.

Em resumo, o processo de formação de turmas é um momento significativo na gestão educacional e requer especial atenção dos sistemas educacionais, pois pode ser o primeiro passo para garantir um ambiente favorável ao desenvolvimento de pessoas com e sem deficiência. Assim, a gestão da escola e todo o seu corpo técnico devem estar atentos às dinâmicas estabelecidas por cada grupo, especialmente no que diz respeito à convivência e à aprendizagem.

4. Da permanência e da importância do Projeto Político-Pedagógico (PPP)

A forma de realização das ações de **acesso, permanência, participação e aprendizagem** também está prevista no artigo 28 da LBI, que indica o PPP como mecanismo de institucionalização das políticas de inclusão, conforme pode ser observado a seguir:

[...]

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

[...]

III - Projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia;

Para que a proposta pedagógica não se torne apenas uma atividade burocrática e formal a ser cumprida por exigência legal, é necessário viabilizar as etapas necessárias para a sua implementação. Esse planejamento também envolve a análise das estruturas e ações necessárias para garantir, de forma efetiva, a inclusão dos estudantes com TEA, não apenas nas salas de recursos multifuncionais, mas também na sala de aula comum e em todos os espaços que o estudante transita, como nas aulas de educação física e em atividades externas à escola.

Assim, um PPP que contemple o AEE deve não só priorizar a participação, mas também estimular a autonomia dentro e fora da escola. Estas são as orientações contidas na “Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva” do ano de 2008 (PNEEPEI, 2008):

[...]

O atendimento educacional especializado identifica, elabora e organiza recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem as barreiras para a plena participação dos alunos, considerando suas necessidades específicas. As atividades desenvolvidas no atendimento educacional especializado diferenciam-se daquelas realizadas na sala de aula comum, não sendo substitutivas à escolarização. Esse atendimento complementa e/ou suplementa a formação dos alunos com vistas à autonomia e independência na escola e fora dela.

É importante ressaltar que o planejamento de estudo de caso, o material didático e a elaboração de plano de AEE estão previstos como direitos humanos à educação inclusiva na LBI, conforme estabelecido em seu artigo 28, nos incisos VI e VII:

[...]

VI - pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva;

VII - planejamento de estudo de caso, de elaboração de plano de atendimento educacional especializado, de organização de recursos e serviços de acessibilidade e de disponibilização e usabilidade pedagógica de recursos de tecnologia assistiva;

O termo “tecnologia assistiva” também está descrito no artigo 3º da LBI, que, em seu inciso III, conceitua:

[...]

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

Da mesma forma, a “adoção de medidas individualizadas e coletivas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes com deficiência [...]” é uma previsão constante do artigo 28, inciso V.

Assim, um PPP, além de avaliar todas as perspectivas mencionadas, deverá institucionalizar o AEE, conferindo organização e planejamento que contemplem os processos de acesso, permanência, participação e aprendizagem.

5. Da participação

O artigo 28, inciso VIII, da LBI destaca a importância da participação dos estudantes e de suas famílias nas deliberações da comunidade escolar, conforme observado abaixo:

[...]

VIII - participação dos estudantes com deficiência e de suas famílias nas diversas instâncias de atuação da comunidade escolar;

Este inciso está em conexão com o princípio da gestão democrática da educação, previsto no artigo 206 da Constituição Federal de 1988, bem como com a luta histórica dos movimentos em prol dos direitos das pessoas com deficiência.

É importante mencionar que o tema também é abordado no Comentário Geral nº 4 de 2016, elaborado pelo Comitê de Monitoramento da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (United Nations, 2016), conforme segue:

[...]

A plena participação na vida política e pública é reforçada através da realização do direito à educação inclusiva. Os currículos para todos os estudantes devem incluir o tema cidadania e as habilidades de autodefensoria e autorrepresentação como base fundamental para a participação em processos políticos e sociais. Os assuntos públicos incluem a formação e participação em organizações de estudantes, como grêmios estudantis, e os Estados Partes devem promover um ambiente em que as pessoas com deficiência possam participar plena e efetivamente dessas organizações estudantis através de todas as formas de comunicação e linguagem de sua escolha (artigo 29).

Além da participação da comunidade escolar na elaboração do PPP da escola, conforme descrito anteriormente, cabe destacar que o Decreto nº 7.611/2011 orienta que o AEE deve “envolver a participação da família para garantir o pleno acesso e a participação dos estudantes, atender às necessidades específicas das pessoas que são o público-alvo da educação especial, e ser realizado em articulação com as demais políticas públicas”.

Adicionalmente, deve-se incentivar a participação das famílias nos Conselhos Escolares e dos estudantes nos grêmios estudantis, a fim de não apenas fortalecer os princípios democráticos, mas também consolidar um ambiente de colaboração mútua na eliminação das barreiras e no combate às desigualdades.

6. Da aprendizagem

Discutir o pilar da aprendizagem para o estudante público-alvo da Educação Especial (definido pela LDB como os alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação) oferece uma nova perspectiva sobre as práticas escolares. Este público requer transformações nas práticas pedagógicas, no planejamento de atividades, na organização dos espaços escolares, nas escolhas metodológicas e nos procedimentos avaliativos, entre outros. Nesse sentido, o estudo de caso se apresenta como um requisito essencial para orientar as iniciativas e apoiar o planejamento.

O estudo de caso descreve o contexto educacional do estudante, abordando suas habilidades, preferências, desejos e outros aspectos relacionados ao seu cotidiano escolar. A coleta de dados para a descrição do caso pode ser realizada por meio de observações diretas, entrevistas, diálogos com a família, análise de documentos e pareceres pedagógicos. Além disso, poderão ser ouvidos profissionais de outros serviços setoriais, como assistência social e saúde, de forma complementar, quando considerado necessário pela equipe pedagógica.

Algumas categorias de análise, como as sugeridas a seguir, podem contribuir para seu aprofundamento:

A – Informações referentes ao aluno: idade, série, escolaridade, deficiência, outros.

B – Informações coletados do/sobre o aluno:

- O aluno gosta da escola?
- Tem amigos?
- Tem um colega predileto?
- Quais as atividades que ele mais gosta de fazer?
- Para ele, que tarefas são mais difíceis? Por quê?
- O aluno expressa suas necessidades, desejos e interesses? De que maneira?
- O aluno costuma pedir ajuda aos professores? Por quê? Qual é a opinião do aluno sobre seus professores?
- Por que ele acha importante vir à escola e estudar nela?
- Está satisfeito com os apoios (material pedagógico especializado, equipamentos, informática acessível, intérprete, outros atendimentos) que dispõe no momento?
- Desejaria ter outros? Quais?

C – Informações coletadas da/sobre a escola:

- O aluno participa de todas as atividades e interage em todos os espaços da escola? Como? Se não participa, por quê?
- Das atividades propostas para a turma, quais ele realiza com facilidade e quais ele não realiza ou realiza com dificuldades? Por quê?
- Como é a participação do aluno nas atividades propostas à sua turma? Participa das atividades integralmente, parcialmente ou não participa?
- Quais são as necessidades específicas do aluno? Quais são as barreiras impostas pelo ambiente escolar?
- Que tipo de atendimento educacional e/ou clínico o aluno já recebe e quais são os

profissionais envolvidos?

- O que os professores pensam sobre interesses e expectativas do aluno em relação à sua formação escolar?
- Como é esse aluno do ponto de vista social, afetivo, cognitivo, motor, familiar e outros?
- Qual a avaliação que o professor de sala de aula faz sobre o desempenho escolar desse aluno?
- Quais as preocupações apontadas pelo professor de sala de aula e quais os apoios que ele sugere para que o aluno atinja os objetivos educacionais traçados para sua turma?
- Como a comunidade escolar percebe a interação do aluno com seus colegas de turma?
- Quais as expectativas escolares do professor em relação a esse aluno?
- Quais são as principais habilidades e potencialidades do aluno, segundo os professores?
- Qual é o motivo que levou o professor de sala de aula solicitar os serviços do AEE para esse aluno?
- A escola dispõe de recursos de acessibilidade para o aluno? Quais os recursos humanos e materiais de que a escola não dispõe e que são necessários para esse aluno?
- Quem avaliou os recursos utilizados por esse aluno? Eles atendem às suas necessidades?
- Como é o envolvimento afetivo e social da turma com o aluno?
- Qual é a opinião da escola (equipe pedagógica, diretor, professores, colegas de turma) sobre seu desenvolvimento escolar?

D – Informações coletadas da/sobre a família:

- Qual é a opinião da família sobre a vida escolar do aluno?
- A família se envolve com a escola? Participa de reuniões, de comemorações, entre outras atividades da escola?
- Tem consciência dos direitos de seu filho à educação inclusiva? Exige a garantia de seus direitos?
- A família identifica habilidades, necessidades e dificuldades na vida pessoal e escolar do aluno? Quais?
- Quais as expectativas da família com relação ao desenvolvimento e escolarização de seu filho?

A partir da proposição do estudo de caso, estabelecem-se, então, seus instrumentos: o Plano de Atendimento Educacional Especializado (PAEE) e o Plano Educacional Individualizado (PEI), ambos de natureza pedagógica, que compõem o PPP da unidade escolar. Esses documentos devem orientar o trabalho a ser desenvolvido na sala de aula comum, no âmbito do AEE, nas atividades colaborativas da unidade educacional e nas demandas de articulação intersetorial.

O AEE configura-se como um conjunto de atividades e de recursos de acessibilidade e pedagógicos, organizados de forma institucional e contínua, que podem ser ofertados enquanto serviço da Educação Especial, a partir das Salas de Recursos Multifuncionais (SRM), no contexto escolar, ou em centros de AEE da rede pública, além de instituições comunitárias, confessionais ou filantrópicas sem fins lucrativos. O AEE deve ser articulado com o(s) professor(es) regente(s) e com toda a comunidade escolar.

A relevância deste serviço é tamanha que está prevista na Constituição Federal de 1988, no artigo 208, inciso III, o qual estabelece o dever do Estado em oferecer AEE, compreendido

como o conjunto de atividades, recursos de acessibilidade e pedagógicos organizados de forma institucional e contínua, e deve estar incluído no PPP da escola.

A função do AEE – obrigatório tanto nas escolas públicas quanto privadas – é identificar, elaborar e organizar recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem barreiras para a plena participação dos estudantes. Conforme o artigo 6º da Resolução CNE/CEB nº 2/2001, para “a identificação das necessidades educacionais especiais dos alunos e a tomada de decisões quanto ao atendimento necessário, a escola deve realizar, com assessoramento técnico, avaliação do aluno no processo de ensino e aprendizagem [...]”.

O PAEE é um documento obrigatório que deve ser continuamente atualizado e conter: 1) registro do estudo de caso; 2) definição de materiais e recursos para eliminar ou minimizar as barreiras no contexto educacional; 3) avaliação da necessidade e disponibilização de recursos de tecnologia assistiva e comunicação aumentativa e alternativa; 4) avaliação da necessidade de oferta de profissionais de apoio escolar, intérpretes de Libras e guias-intérpretes; e 5) demandas para a rede de proteção social e articulação intersetorial.

Quanto às atribuições do profissional de AEE, o professor deve ter formação inicial que o habilite para o exercício da docência, bem como formação específica em Educação Especial, de modo a atender às necessidades específicas dos alunos, acompanhar a funcionalidade e a aplicabilidade dos recursos pedagógicos e de acessibilidade em todos os ambientes da escola, além de estabelecer articulação com a família e os professores da sala de aula comum.

Já o PEI deve conter 1) um plano de acessibilização curricular, considerando as atividades desenvolvidas na sala de recursos multifuncionais e a articulação com o professor regente e demais profissionais da unidade escolar, nos diferentes espaços; e 2) medidas individualizadas de acesso ao currículo para os estudantes autistas.

É fundamental destacar que a realização do estudo de caso/avaliação não está condicionada à existência de laudo médico do aluno, considerando seu caráter educacional, com foco na garantia do acesso, permanência, participação e aprendizagem, conforme disposto na Nota Técnica nº 4/2014/MEC/SECADI/DPEE:

[...]

Neste liame não se pode considerar imprescindível a apresentação de laudo médico (diagnóstico clínico) por parte do aluno com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação, uma vez que o AEE se caracteriza por atendimento pedagógico e não clínico. Durante o estudo de caso, primeira etapa da elaboração do Plano de AEE, se for necessário, o professor do AEE poderá articular-se com profissionais da área da saúde, tornando-se o laudo médico, neste caso, um documento anexo ao Plano de AEE. Por isso, não se trata de documento obrigatório, mas, complementar, quando a escola julgar necessário. O importante é que o direito das pessoas com deficiência à educação não poderá ser cerceado pela exigência de laudo médico.

7. Do profissional de apoio

Ainda no campo dos profissionais que compõem o conjunto de atores envolvidos no atendimento ao estudante com TEA, não menos relevante é o inciso XVII, que garante a oferta de profissionais de apoio escolar. Este profissional está descrito no artigo 3º, inciso XIII, da LBI:

[...]

XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as

atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

Além disso, o Decreto nº 8.368/2014, que regulamentou a Lei nº 12.764/2012, prevê, em seu artigo 4º:

[...]

Art. 4º É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar o direito da pessoa com transtorno do espectro autista à educação em sistema educacional inclusivo, garantida a transversalidade da Educação Especial desde a educação infantil até a educação superior.

[...]

§ 2º Caso seja comprovada a necessidade de apoio às atividades de comunicação, interação social, locomoção, alimentação e cuidados pessoais, a instituição de ensino em que a pessoa com transtorno do espectro autista ou com outra deficiência estiver matriculada disponibilizará acompanhante especializado no contexto escolar, nos termos do parágrafo único do artigo 3º da Lei nº 12.764, de 2012.

No que concerne à descrição de “comprovada a necessidade”, sugerimos que este aspecto seja avaliado a partir da perspectiva pedagógica, tendo por base o estudo de caso do estudante com TEA, e indicado no PAEE, tendo como premissa o disposto na Nota Técnica nº 4/2014/MEC/SECADI/DPEE.

No mesmo sentido, a Comissão Permanente de Educação (COPEDUC), que integra o Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH), aprovou, no final do mês de novembro de 2022, o Enunciado nº 22, posteriormente homologado pelo Conselho Nacional dos Procuradores-Gerais de Justiça (CNPJ) e publicado em janeiro de 2023, referente à Educação Especial e à disponibilização de profissional de apoio ou acompanhante especializado com o seguinte teor:

[...]

*A análise sobre a necessidade de oferta de profissional de apoio escolar ou acompanhante especializado deve se dar na perspectiva do conceito social de deficiência, preconizado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e no bojo da elaboração de plano individual de atendimento educacional especializado, não sendo laudo ou prescrição médica fundamento para tal fim, **pois essa análise é de cunho estritamente educacional**. Assim, as estratégias pedagógicas e de acessibilidade deverão ser adotadas pela escola, favorecendo as condições de participação e de aprendizagem, conforme **Notas Técnicas nº 19, de 8 de setembro de 2010, e nº 24, de 21 de março de 2013, do Ministério da Educação (MEC)**.*

Ressaltamos que, em 2010, foi editada a Nota Técnica nº 19/2010/MEC/SEESP/GAB, que trata do papel do profissional de apoio escolar. Segundo essa Nota:

[...]

Na organização e oferta desses serviços, devem ser considerados os seguintes aspectos:

[...]

- *Os profissionais de apoio às atividades de locomoção, higiene, alimentação,*

prestam auxílio individualizado aos estudantes que não realizam essas atividades com independência. Esse apoio ocorre conforme as especificidades apresentadas pelo estudante, relacionadas à sua condição de funcionalidade e não à condição de deficiência;

- A demanda de um profissional de apoio se justifica quando a necessidade específica do estudante público-alvo da Educação Especial não for atendida no contexto geral dos cuidados disponibilizados aos demais estudantes.*

- Em caso de estudante que requer um profissional “acompanhante” em razão de histórico segregado, cabe à escola favorecer o desenvolvimento dos processos pessoais e sociais para a autonomia, avaliando juntamente com a família a possibilidade gradativa de retirar esse profissional.*

- Não é atribuição do profissional de apoio desenvolver atividades educacionais diferenciadas, ao aluno público-alvo da educação especial, e nem se responsabilizar pelo ensino deste aluno.*

Somam-se a essas atribuições o apoio às atividades de comunicação e interação social, quando e se necessário, considerando-se a amplitude do espectro e as diversas possibilidades de desenvolvimento das pessoas com TEA.

É de suma importância destacar que ainda não há regulamentação sobre alguns aspectos, especialmente referentes ao grau de formação do profissional de apoio. No momento da elaboração deste parecer, esse aspecto encontra-se em discussão no âmbito da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão do Ministério da Educação (Secadi/MEC), que publicará diretrizes específicas sobre o tema.

8. Da formação continuada e da articulação entre professor regente e professor de AEE

A Lei nº 9.394/1996 prevê, em seu artigo 59, a importância da formação de professores para o atendimento do público-alvo da Educação Especial, conforme excerto abaixo:

[...]

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação:

[...]

III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses estudantes nas classes comuns;

No mesmo sentido, nos incisos XI e XIV do artigo 28 da Lei nº 13.146/2015, está presente a busca pela concretização da inclusão em todos os níveis da educação, em especial com a garantia de acesso à Educação Superior e à formação de professores, com vistas a garantir a preparação desses profissionais para atuação:

[...]

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

[...]

XI - formação e disponibilização de professores para o atendimento educacional especializado, de tradutores e intérpretes de Libras, de guias intérpretes e de profissionais de apoio;

[...]

XIV - inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível superior e de educação profissional técnica e tecnológica, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento;

O papel do professor regente da sala de aula comum no atendimento aos estudantes com TEA, nas redes públicas e privadas de ensino, é de extrema importância para garantir a sua inclusão e o desenvolvimento pedagógico. Ele é responsável por planejar, adaptar e implementar estratégias pedagógicas que atendam às necessidades pedagógicas de toda a turma. Deve estar preparado para garantir a acessibilidade curricular e metodológica, como a utilização de recursos visuais, estratégias de comunicação alternativa e a organização do ambiente da sala de aula, entre outros, de acordo com as necessidades educacionais dos estudantes com TEA. Para isso, deve ser apoiado pelo professor do AEE e pela equipe pedagógica da escola onde atua.

O professor regente também desempenha papel importante em aspectos que superam as questões relacionadas ao processo de ensino e aprendizagem, ampliando-se para questões sociais e éticas da inclusão educacional e social. Ou seja, seu papel inclui criar um ambiente acolhedor e respeitoso, estimular a interação entre os alunos com TEA e seus pares, promover o respeito às diferenças e protegê-los de qualquer forma de discriminação ou preconceito.

Por fim, ressalta-se a importância do papel do Estado na formação continuada de professores e sugere-se que, além de possuir Licenciatura Plena em sua área de atuação, busquem formação continuada em educação inclusiva, a partir da perspectiva do modelo social da deficiência. Tais conhecimentos são essenciais para que o professor possa eliminar barreiras que possam prejudicar ou impedir o acesso, a permanência, a participação e a aprendizagem dos estudantes.

Desse modo, apresentamos nos tópicos elencados a seguir sugestões de processos e ações que podem ser adotados pelos professores da sala de aula comum para possibilitar a efetividade do processo inclusivo do estudante com TEA:

- Mobilizar o estudante para a participação em todas as atividades escolares e proporcionar as melhores condições de aprendizagem;
- Orientar o profissional de apoio, se necessário, quanto à sua atuação no acompanhamento e apoio ao estudante;
- Reunir-se periodicamente e trabalhar de modo articulado com o professor do AEE, visando a produção de materiais, orientações para ajustes nos planejamentos, recursos e estratégias de ensino;
- Organizar estratégias, metodologias e recursos que estejam de acordo com as singularidades do estudante, sem perder de vista a importância do estudante se reconhecer como parte da história coletiva da sala e de seus pares; e
- Incorporar ao seu planejamento de ensino elementos que possam contribuir para a compreensão da diversidade e dos princípios da inclusão, como valores importantes para a vida em sociedade.

A atuação articulada entre o professor regente, o professor AEE e o profissional de apoio se afigura como essencial no processo inclusivo.

II – VOTO DO PEDIDO DE VISTA

Diante dos argumentos e evidências apresentados, voto favoravelmente às Orientações Específicas para o Público da Educação Especial: Atendimento a Estudantes com Transtorno do Espectro Autista (TEA), na forma deste Parecer.

Essa aprovação reflete a necessidade urgente de assegurar que as políticas educacionais e práticas pedagógicas atendam adequadamente às especificidades dos alunos com TEA, promovendo sua inclusão e desenvolvimento em ambientes educacionais.

Brasília (DF), 5 de novembro de 2024.

Conselheiro Mauro Luiz Rabelo

III – DECISÃO DO CONSELHO PLENO

O Conselho Pleno aprova, por maioria, com 1 (um) voto contrário, o voto do Pedido de Vista.
Sala das Sessões, em 5 de novembro de 2024.

Conselheiro André Guilherme Lemos Jorge – Presidente

IV – DECLARAÇÃO DE VOTO CONTRÁRIO DA CONSELHEIRA MARIANA LÚCIA AGNESE COSTA E ROSA

No dia 5 de novembro de 2024, em Reunião do Conselho Nacional de Educação (CNE) que tratou da relatoria e da votação do Parecer CNE/CP nº 50, de 3 de dezembro de 2023, relativo à educação escolar de estudantes autistas, manifestei voto contrário à aprovação do documento. Entendo que há convergência no que diz respeito à compreensão da necessidade de aprimorar a implementação da perspectiva inclusiva nas escolas e universidades brasileiras, mas há divergências significativas no que tange às estratégias de como fazê-lo.

A leitura cuidadosa das 25 (vinte e cinco) atas das reuniões que registram o processo de elaboração do Parecer CNE/CP nº 50/2023, cujo início se deu no ano de 2021, evidencia problemas quanto à observância dos ritos e princípios de transparência do processo, haja vista que um Grupo de Trabalho (GT) externo ao CNE atuou diretamente na elaboração do relatório técnico com vistas a subsidiar o Parecer sem que tivesse sido formal e publicamente nomeado para tal, por meio de portaria específica. A ausência desta medida fere o direito à informação e à participação da sociedade e pode colocar em risco a credibilidade deste Conselho.

Soma-se a isso a ausência de consultas públicas quando da primeira aprovação do referido Parecer, em dezembro de 2023, o que, reiteradamente, coloca em suspensão os princípios democráticos e infringe o artigo 4º da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que define a indispensabilidade de consultas às pessoas com deficiência, inclusive crianças com deficiência, por intermédio de suas organizações representativas, nos processos de tomada de decisão das políticas públicas e normativas. A partir de janeiro de 2024, em razão do clamor dos movimentos sociais de pessoas com deficiência, dos sistemas de ensino, dos trabalhadores da Educação e da sociedade, de modo geral, e considerando que o Parecer foi devolvido, pelo Ministério da Educação (MEC), ao CNE, foram realizadas 2 (duas) consultas em meados de 2024, nas quais não se observou a paridade de argumentos e de posições.

A conduta do GT, que não fora formalmente instituído, também colocou em xeque os ritos de aprovação e homologação próprios do CNE, uma vez que alguns dos membros do GT utilizaram suas redes sociais para divulgar o referido Parecer antes de sua homologação, sob a alegação de que este último ato seria dispensável, e disponibilizando-se, por *lives*, *e-mails* e telefones, para a implementação do Parecer nas escolas, por meio de consultorias. De igual gravidade, nota-se a ausência de declaração de conflito de interesses de um dos autores do relatório técnico, haja vista que, em sua proposição de texto, indicava a adoção de protocolos de intervenção na escola, idênticos àqueles que implementa em sua rede de clínicas.

Outro aspecto que merece destaque são as moções aprovadas na Conferência Nacional de Educação (Conae), que registraram repúdio à proposição do Parecer em tela. Dado que a Conae representa um espaço democrático para a construção coletiva de políticas educacionais, o qual reflete as necessidades e aspirações da sociedade, impõe-se, a nós, Conselheiros e Conselheiras, a necessidade de observância aos seus direcionamentos, sobretudo diante da fragilidade dos princípios democráticos e de transparência face à elaboração do Parecer CNE/CP nº 50/2023.

Por fim, e com igual importância, ressalte-se que a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência também nos orienta a organizar quaisquer proposições no campo dos direitos humanos, a partir do modelo social da deficiência, ou seja, a partir da identificação das barreiras impostas às pessoas com deficiência para participação na sociedade e não a partir de categoria diagnóstica. O referido Parecer, ainda que faça menção a esta compreensão legal, organizou sua argumentação a partir do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM V), o que ficou explicitado ao localizar no autismo em si aquilo que deve ser objeto de intervenção, reduzindo a responsabilização do ambiente e das relações,

e indicando a sobreposição da Saúde à Educação, com impactos na autonomia de professores e escolas. Tal concepção tem uma série de desdobramentos, ao longo do documento, que se chocam com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, de 2008, e outras normativas do MEC.

Diante do exposto, ainda que reconheça os esforços para produção de um documento de consenso, com equacionamento de pontos de extrema relevância, como a retirada da incisiva clínica sobre a escola, cumpro o dever ético de sustentar voto contrário ao Parecer CNE/CP nº 50/2023, em coerência com o acúmulo das pesquisas acadêmicas às quais me filio, e a partir do estreito diálogo com os movimentos sociais de pessoas com deficiência e com os sistemas de ensino e trabalhadores da Educação.

Conselheira Mariana Lúcia Agnese Costa e Rosa



PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

GABINETE DO SECRETÁRIO

PORTARIA Nº 28/2025

**ESTABELECE DIRETRIZES PARA A
DISPONIBILIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DE
APOIO E SUAS ATRIBUIÇÕES PARA ATUAÇÃO
NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE
FLORIANÓPOLIS.**

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, no uso de suas atribuições e,

- **CONSIDERANDO** o Decreto no 6.949 de 25 de agosto de 2009 que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;
- **CONSIDERANDO** o Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023 que institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Plano Viver Sem Limite;
- **CONSIDERANDO** a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva de 2008;
- **CONSIDERANDO** a Nota Técnica 019, de setembro de 2010, do Ministério da Educação;
- **CONSIDERANDO** a Lei nº 12764/2012 que institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista;
- **CONSIDERANDO** a Lei nº 13.146/2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- **CONSIDERANDO** o Manual de atuação do Ministério Público em defesa da educação especial na perspectiva da educação inclusiva / Conselho Nacional do Ministério Público. – 1. ed. - Brasília: CNMP, 2024;
- **CONSIDERANDO** a necessidade de atualização da documentação referência em consonância com a legislação vigente;
- **CONSIDERANDO** a necessidade de fortalecimento do serviço de educação especial na Rede Municipal de Ensino de Florianópolis, reestruturando os seus profissionais e suas atribuições; e,
- **CONSIDERANDO** a necessidade de contratação de um profissional com carga horária ininterrupta, que contribua para a manutenção e fortalecimento de vínculos das crianças da educação infantil e estudantes do ensino fundamental e da educação de jovens e adultos que comprovarem a necessidade de um profissional na realização dos cuidados pessoais de alimentação, higiene, locomoção e apoios específicos elencados em seu parecer descritivo,

RESOLVE:



PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
GABINETE DO SECRETÁRIO

Art. 1º. Fica assegurada a disponibilização de profissional de apoio para o público-alvo da educação especial da Rede Municipal de Ensino de Florianópolis, quando comprovada a necessidade específica, nos termos desta Portaria.

Art. 2º. Considera-se público-alvo da educação especial para disponibilização de profissional de apoio, crianças da educação infantil, estudantes do ensino fundamental e da educação de jovens e adultos que comprovarem a necessidade de um profissional na realização dos cuidados pessoais de alimentação, higiene, locomoção e apoios específicos elencados no parecer descritivo.

Art. 3º. São considerados profissionais de apoio para efeitos desta Portaria:

I - Auxiliares de sala, efetivos ou substitutos;

II - Professores Auxiliares de Educação Especial, efetivos.

Parágrafo único. Poderão ser contratados Professores Auxiliares de Educação Especial substitutos quando o titular da vaga se afastar por qualquer motivo previsto em suas regras estatutárias.

Art. 4º. A disponibilização do profissional de apoio se dará nas seguintes situações:

§ 1º. A disponibilização do profissional de apoio será autorizada para os estudantes com deficiência e/ou autistas com necessidade comprovada, nos termos desta portaria (Art. 2º).

§ 2º. A disponibilização do profissional de apoio deverá atender critérios definidos nesta portaria, levando-se em consideração os apoios identificados para acessibilidade no ambiente educativo.

§ 3º. Toda disponibilização do profissional de apoio se dará a partir do estudo de caso e da análise do contexto da Unidade Educativa atrelado às barreiras de acessibilidade, aos estudantes com deficiência e/ou com autismo e os apoios identificados conforme parecer descritivo elaborado pelos professores de Educação Especial que atuam no Atendimento Educacional Especializado (AEE), assim como os professores e equipe pedagógica da unidade educativa em articulação com a Diretoria de Educação Especial, conforme orientação descrita no documento - Roteiro para o Parecer Descritivo de Solicitação de Profissional de Apoio.

Art. 5º. São consideradas atribuições do profissional de apoio:

I - Realizar atividades de locomoção, cuidados pessoais e alimentação dos estudantes com deficiência e/ou autistas em articulação com as atividades escolares e pedagógicas, garantindo com os demais profissionais da Unidade Educativa a participação desses estudantes com os demais colegas;



PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

GABINETE DO SECRETÁRIO

II - Auxiliar os estudantes com deficiência e/ou autistas na organização de suas atividades escolares e/ou propostas pedagógicas;

III - Auxiliar os estudantes com deficiência e/ou autistas na resolução de tarefas funcionais, contribuindo para ampliação de suas habilidades em busca de uma vida autônoma;

IV - Participar dos momentos coletivos de organização do trabalho pedagógico da Unidade Educativa, tais como: reuniões pedagógicas, colegiado de classe, planejamentos, avaliações e grupos de estudos das unidades educativas, formações, entre outros;

V - Acompanhar o estudante, juntamente com o professor de Educação Física, com os professores de área e a turma, para as atividades de Educação Física e das demais áreas, de modo a envolvê-lo nas atividades coletivas, planejadas pelos professores de Educação Física e demais áreas;

VI - Trabalhar em parceria e de modo compartilhado com o professor de sala de aula/referência do grupo e o professor de Educação Especial que realiza o AEE, sem que assuma a responsabilidade exclusiva das propostas pedagógicas e atividades de Escolarização ou de Atendimento Educacional Especializado;

VII - Contribuir com relatórios e compartilhar registros sobre os estudantes que auxilia, em articulação com os professores de Educação Especial que realizam o AEE, equipes pedagógicas das unidades educativas e demais profissionais que atuam nos grupos de referências e nas salas de aula;

VIII - Contribuir com o plano de ação conforme ações cotidianas de apoio às especificidades dos estudantes acompanhados, identificados pelos professores de educação especial que atuam no AEE, bem como auxiliar na confecção de recursos de acessibilidade articulado com o planejamento pedagógico para o grupo ou sala de aula e de acordo com as orientações do atendimento educacional especializado.

Art. 6º. Nenhum estudante com deficiência e/ou autista poderá ser dispensado na ausência do profissional de apoio, cabendo à gestão da Unidade Educativa a organização para atender as especificidades de cada estudante.

Art. 7º. Na ausência do estudante ao qual o profissional de apoio foi disponibilizado, o mesmo ficará à disposição da Unidade Educativa de acordo com a organização da gestão e conforme as atribuições do cargo previsto na legislação em vigor.

Parágrafo único. O professor auxiliar de educação especial designado deverá seguir as atribuições de professor auxiliar de ensino, conforme previsto na legislação em vigor.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
GABINETE DO SECRETÁRIO

Art. 8º. A necessidade de permanência do profissional de apoio deve ser, periodicamente, avaliada pela unidade educativa, pelos professores de Educação Especial que atuam no AEE e Diretoria de Educação Especial, quanto a sua efetividade e necessidade de continuidade.

Parágrafo único. A família do estudante deve ser informada sobre o processo de avaliação da necessidade de permanência do serviço de apoio.

Art. 9º. Os profissionais da área clínica, tais como médicos, psicólogos, fisioterapeutas, entre outros, não definem de forma isolada, quanto à necessidade de contratação do profissional de apoio para os estudantes com deficiência e/ou autistas.

Art. 10. Na desistência ou transferência do estudante com deficiência e/ou autista, o profissional de apoio deverá ser remanejado para outra Unidade Educativa ou turno escolar que necessite de sua atuação, e caso contrário sua portaria poderá ser cessada.

Parágrafo único. Compete à Direção da Unidade Educativa solicitar as providências necessárias à Diretoria de Gestão de Pessoal da Educação, em articulação com a Diretoria de Educação Especial.

Art. 11. Fica vedada a disponibilização de profissional de apoio nas seguintes situações:

- I. Estudantes sem deficiência que apresentam somente crises convulsivas, diabetes (com necessidade de verificação e aplicação de medicação);
- II. Estudantes com deficiência visual ou com surdez;
- III. Estudantes com deficiência e/ou com autismo sob alegação de dificuldades na aprendizagem;
- IV. Estudantes com algum tipo de síndrome que não acarreta deficiência;
- V. Estudantes com deficiência física que não apresentam dependências na locomoção, alimentação e cuidados pessoais;
- VI. Estudantes sem deficiência que apresentam transtornos e/ou questões comportamentais.

Parágrafo único. Fica vedado ao profissional de apoio acompanhar os estudantes com deficiência e/ou autistas que não tenham necessidade de seus serviços apenas por alegação de deficiência.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
GABINETE DO SECRETÁRIO

Art. 12. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Portaria 007/2014.

Florianópolis, 20 de janeiro de 2025.

THIAGO MELLO PEIXOTO DA SILVEIRA

Secretário Municipal de Educação



Assinaturas do documento

"Versão_final_Portaria 28_2025.docx"



Código para verificação: **G31F3BD4**

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:



THIAGO MELLO PEIXOTO DA SILVEIRA (CPF: ***.533.851-**) em 20/01/2025 às 16:55:19 (GMT-03:00)

Emitido por: "SolarBPM", emitido em 10/01/2025 - 09:12:04 e válido até 10/01/2028 - 09:12:04.

(Assinatura do Sistema)

Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o link

<https://servicos.floripa.sc.gov.br/atendimento/conferenciaDocumentos> e informe o processo **PMF I 00011422/2025** e o código **G31F3BD4** ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.